



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA
FACULTAD DE CIENCIAS Y SISTEMAS**

**TÉSIS MONOGRÁFICA PARA OPTAR AL TÍTULO DE
INGENIERO DE SISTEMAS**

**“Modelo de Responsabilidad Social Corporativo para el Instituto
Nicaragüense De Estudios Territoriales para el periodo 2013-2016”**

Elaborado por:

- Br. Corina Del Socorro Areas Solís 2006-23183

Tutor:

- Msc. Inés Alejandro López

Managua, Octubre de 2012



UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA
FACULTAD DE CIENCIAS Y SISTEMAS
CARRERA DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

Managua, 18 de Octubre de 2012

Lic. Carlos Alberto Sánchez Hernández
Decano de la FCYS
Su despacho

Presento a usted cordiales saludos y mi muestra de afecto a la loable labor académica y administrativa que viene desarrollando constantemente al frente de la facultad de ciencias y sistemas.

Por este medio hago constar que he revisado el informe del trabajo monográfico
Titulado: **“Modelo de Responsabilidad Social Corporativo para el Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales para el periodo 2013-2016”**, del cual soy tutor y la autora es:

Nombre Completo

Br. Corina del Socorro Areas Solís

Carnet

2006-23183

Basado en lo anterior, doy fe de que este trabajo cumple con la calidad establecida en la normativa de un trabajo monográfico, por lo cual solicito sus gestiones para proceder a la ejecución de la defensa.

Me despido, no sin antes reiterarles mis muestras de estima y respeto a su persona.

Muy Fraternalmente:

Msc. Inés Alejandro López
Docente FCS – UNI

C/c. Archivo.

DEDICATORIA

Le dedico primeramente mi trabajo a Dios fue el creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad que de mi corazón puede emanar.

De igual forma, a mis Padres, Juan Areas Kelly y Adela Solís Ponce ; a quien le debo toda mi vida, les agradezco el cariño y su comprensión, a ustedes quienes han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

A mis hermanos, Patricia Areas, Juan Areas y Hollman Areas; por su apoyo así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación.

A mi Esposo Javier Fuentes Mora por su amor y apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera, por ceder su tiempo, por ser mi compañero en las alegrías, ideas, inspiraciones y también frustraciones en todo el proceso de mi culminación de Estudios.

A mi corazón, mi hija, Kelly Fuentes mi pequeña Inspiración y la principal destinataria de mis aprendizajes en la vida; la que me brinda la alegría y me da fortaleza necesaria para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Primero y antes que nada, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Agradecer hoy y siempre a mi familia política Tamara Mora Fonseca, Javier Fuentes Menocal, Joel Fuentes y Karina Fuentes por sus consejos, cariño y afecto, además de amistad y solidaridad, que se mantuvo durante cada día

A mis amigos incondicionales Mercedes Castillo, Félix García, Cinthya Rosales, Yensi Dávila, Rafael Alexander, Erick Lara, Teresa Arauz, Josell Báez, Binia Padilla, Vidal Martínez, Benazir Omierd, Gema Espinoza, Russell Doane, Flor Medrano, Danilo Noguera, Tania Balladares, Ana Hernández, Kathya Espinoza.

Un agradecimiento especial al Profesor Msc. Inés Alejandro López, por la colaboración, paciencia, apoyo y sobre todo por escucharme y aconsejarme siempre.

Al Lic. Felipe Fuentes y a las Ing. Patricia Lacayo y Claudia Benavidez, por el apoyo y sobre todo por esa gran amistad que me brindaron en el transcurso de mis estudios.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente obra refleja a través de un canon estándar, el proceso necesario que conlleva desde el inicio hasta la creación de un modelo de responsabilidad social corporativo para el Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales y el cual es aceptable para su aplicación dentro de la institución.

Este trabajo trata de aplicar el impacto del modelo de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) sobre uno de los grupos de interés básicos de la empresa, los empleados, en la dimensión interna y con énfasis en la categoría: Desarrollo de capital humano.

En este documento se elabora un análisis concienzudo obteniendo resultados que se presentan a profundidad el nivel de calidad de vida de la institución.

Según el estudio se muestra que en la institución existen capacitaciones frecuentes al personal lo que incide en una excelente eficiencia en el desempeño laboral, así como también otorga beneficios sociales, lo cuales se manifiestan en la motivación y en el rendimiento productivo del personal.

En el estudio también se encuentra incorporado un manual de usuario de un sitio web propuesto, donde se refuerza el acceso a la información en relación a la Responsabilidad Social Corporativa, dicho sitio web es una propuesta para ser incorporada a la página: <http://www.ineter.gob.ni>

Algunas restricciones de la aplicación del modelo incluyen: El monto económico otorgado por la asamblea nacional para esta, acorde con las necesidades de la institución; así como la inadecuada utilización por parte de la oficina de la dirección superior y de recursos humanos en relación al modelo.

Finalmente se presenta el Modelo De Responsabilidad Social Corporativo para aplicarse durante el periodo 2013- 2016 donde se reflejan estrategias orientadas a consolidar y mejorar la aplicación de este modelo en el ámbito estratégico dentro de la institución.

ÍNDICE DE CONTENIDO

I.	Introducción	1
II.	Objetivos del tema	3
III.	Justificación	4
IV.	Marco teórico	5
1.	Análisis del entorno	21
1.1	Figura rica	21
1.2	Descripción de la situación actual	22
1.3	Análisis de resultados	27
1.4	Datos Generales de la encuesta	29
1.4	Discusión	36
2.	Propuesta del modelo	41
2.1	Compromiso de responsabilidad social de la empresa	41
2.2	Misión de la empresa	41
2.3	Visión de la empresa	41
2.4	Etapas de la implantación del modelo	42
2.5	Beneficios del modelo	43
2.6	Ventajas del modelo	44
2.7	Planteamiento del modelo	45
2.6	Modelo de Responsabilidad Social Corporativo	46
2.7	Factibilidad Técnica	85
2.8	Factibilidad Operacional	85
2.9	Relación beneficio costo	85

3.	Diseño del sitio web	87
3.1	Herramientas	87
3.2	Descripción del diseño	87
3.3	Diagrama de navegación	88
3.4	Manual de usuario	89
V.	Conclusiones	91
VI.	Recomendaciones	92
VII.	Bibliografía	93
VIII.	Glosario de Términos	
IX.	Anexos	

I. INTRODUCCION

El estudio que estamos realizando sobre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la empresa: INETER (Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales), es un tema relativamente nuevo en nuestra región y que en estos últimos años ha sido discutido ampliamente por empresarios y organizaciones de la región centroamericana. Cada vez más las empresas en nuestra región son conscientes de la importancia de promover una conducta empresarial que vaya más allá de generar utilidades e incorporando aspectos sociales y ambientales dentro de la estrategia del negocio.

A pesar de los avances que han ocurrido en nuestra región en términos tecnológicos, educativos y comerciales, aún existe un gran aislamiento entre el sector privado, el estado y los organismos de sociedad civil. La brecha que existe entre estos sectores, causa que los esfuerzos realizados por el sector privado tengan un menor impacto en la sociedad civil. Esto hace necesario una acción coordinada para enfrentar los retos de nuestro desarrollo.

El modelo propuesto debe tomar en cuenta los siguientes instrumentos: Las fortalezas nacionales y las tendencias internacionales de Responsabilidad Social Corporativa; estas deben permitir comparaciones entre empresas y sectores y ser adaptable a nuestro país. Los resultados obtenidos con este modelo, deben de ser de alta relevancia para el sector privado y estatal.

Actualmente se ha venido incorporando de forma lenta, la Responsabilidad Social Corporativa, estableciendo medidas a favor del bienestar del capital humano; como lo es el convenio colectivo interno y otros con organismos internacionales; estas son por el momento la única forma con la que se incentiva a los trabajadores.

Modelo de RSC para el Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales
(INETER) para el periodo 2013-2016

El Modelo de Responsabilidad Social Corporativa comprende ocho categorías:

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. Cumplimiento de Leyes | 6. Proyección a las Familias |
| 2. Ética & Transparencia | 7. Proyección a las |
| 3. Desarrollo de Capital Humano | Comunidades |
| 4. Mitigación de Impactos Negativos | 8. Proyección a nivel Nacional Regional |
| 5. Beneficios de Colaboradores | |

Estas a su vez están ubicadas en dos dimensiones generales: Interna y Externa.

1. La dimensión interna se refiere a las prácticas enfocadas hacia el interior de las empresas.
2. La dimensión externa del modelo representa las inversiones sociales y ambientales que tienen un impacto en la comunidad y por consiguiente en la imagen de las empresas.

El tema de la responsabilidad social en el ámbito empresarial de Nicaragua es hoy una moda. De 165,000 empresas (63.30% micros, 27.20% pequeñas, 7.60% medianas y 1.90% grandes). Solamente unas cuantas (0.06%) han destacado su importancia y promueven sus ventajas a mediano y largo plazo, en muchas de los casos sin tener muy claros los conceptos. Expresado por el MBA Carlos Pérez Fajardo el 25 de Nov. Del 2,009 en el sitio web [http//Blog .ISEAD.es](http://Blog.ISEAD.es)

Basado en lo anterior, se ha decidido elaborar un modelo de Responsabilidad Social Corporativa, donde se pretende suministrar herramientas de solución para el Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales, orientados a fortalecer con eficiencia y eficacia, las prácticas y desafíos en relación al capital humano, como una fuerza motriz de la implementación, expansión y sostenibilidad de la institución, en el periodo 2013– 2016

II. OBJETIVOS

Objetivo General

Elaborar un Modelo de Responsabilidad Social Corporativa para el Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales (INETER) para el periodo 2013-2016.

Objetivos Específicos

1. Elaborar un diagnóstico del entorno interno y externo del nivel de responsabilidad social corporativa aplicado en la empresa.
2. Realizar un estudio de las políticas éticas y empresariales a favor de la calidad de vida de los trabajadores del Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales.
3. Analizar el nivel de calidad de vida de los empleados del Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales
4. Formular estrategias viables, basadas en el nuevo modelo, que involucren el Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales con instituciones del estado, con la empresa privada y organismos no gubernamentales.
5. Formular estrategias a lo interno de la empresa que garantice el funcionamiento efectivo de un nuevo modelo de Responsabilidad social corporativa diseñado para el Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales
6. Proponer un prototipo de sitio web informativo donde los trabajadores del Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales puedan ver sus beneficios.

III. JUSTIFICACION

En Nicaragua no existe un plan nacional de desarrollo con la adecuada y decisiva participación corporativa de la empresa privada y estatal, en consecuencia hace falta que se fundamente una estrategia sostenible. Puesto que nuestro país necesita de un motor económico para que avance a pasos agigantados la economía, para ello necesitamos empresas que generen un desarrollo económico sostenible que se preocupen no solo por obtener excedentes sino también por el bienestar social.

Sabemos que si se incentiva a los trabajadores se mejora significativamente la productividad de la empresa, la calidad de vida de los mismos y por consiguiente reducimos ese alto porcentaje de trabajadores que viven con menos de dos dólares diarios.

En este trabajo monográfico sobre el modelo de Responsabilidad Social Corporativa, se consideró como punto de partida dar a conocer y reflexionar, como el capital humano del Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales, contribuye en la rentabilidad, eficiencia y eficacia de la institución.

Basado en el estudio diagnóstico en base al cumplimiento de responsabilidad social corporativa en el Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales se desarrollarán estrategias viables para la empresa tanto a nivel interno como a nivel externo basándose en convenios con el estado y la empresa privada así como con organizaciones del estado.

Se contribuye al acceso a la información mediante herramientas informáticas con el uso del sitio web informativo que proveerá de forma clara y concisa los beneficios que se establecerán mediante el modelo de responsabilidad social corporativa.

IV.MARCO TEÓRICO

Modelo¹

Cosa que sirve como pauta para ser imitada, reproducida o copiada.

Esquema teórico que representa una realidad compleja o un proceso complicado y que sirve para facilitar su comprensión

Corporativo²:

La identidad corporativa es la manifestación física de la marca. Hace referencia a los aspectos visuales de la identidad de una organización. Esta identidad corporativa está relacionada directamente con los siguientes atributos: Historia o trayectoria de la empresa, proyectos y cultura corporativa, es decir, cómo se hacen las cosas. En general incluye un logotipo y elementos de soporte, generalmente coordinados por un grupo de líneas maestras que se recogen en un documento de tipo Manual Corporativo.

1. Definición de Responsabilidad Social Corporativa

"Responsabilidad social empresarial es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con los accionistas, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales".³

¹<http://www.diccionarios.com>

²http://es.wikipedia.org/wiki/Identidad_corporativa

³http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_corporativa

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La Responsabilidad Social corporativa es una iniciativa de carácter voluntario.

La gestión responsable de la empresa implica que esta actúe conciliando (punto de equilibrio) entre los intereses del negocio y las expectativas que de ella tiene la comunidad (particularmente sus grupos de interés.)⁴

Modelo Integral de la Responsabilidad Social Empresarial

El modelo está estructurado en ocho categorías, cada una de las cuales incluye a la vez varias sub-categorías. Paralelamente para cada sub-categoría se ha diseñado un grupo de métricas específicas. ⁵

DIMENSION INTERNA

Cumplimiento de leyes

•Cumplimiento de Legislación Laboral⁶

El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. ‘

⁴Guía de recursos sobre responsabilidad social de la empresa (RSE), Organización Internacional del Trabajo (22-11-2007)<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/csr.htm>

⁵Obligaciones de la empresa con la sociedad ,Dr. Ricardo Fernández García, Editorial club universitario,

⁶http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral

Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social para poder dejar y evitar que todo esto ocurra dentro de lo que es el derecho laboral del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

•Cumplimiento de Obligaciones Tributarias⁷

La obligación tributaria, que es de derecho público, es el vínculo entre el acreedor y el deudor tributario, establecido por ley, que tiene por objeto el cumplimiento de la prestación tributaria, siendo exigible coactivamente.

La obligación tributaria nace cuando se realiza el hecho previsto en la ley, como generador de dicha obligación.

⁷<http://www.monografias.com/trabajos71/extincion-obligaciones/extincion-obligaciones.shtml>

•Cumplimiento de Parámetros Ambientales⁸

En cuanto a los parámetros ambientales, se podrían considerar todos aquellos que se usaron desde el inicio de las preocupaciones ambientales, dejando como no clásicos aquellos que requieren de métodos analíticos modernos y de un costo relativamente más elevado.

•Cumplimiento de Estándares de Seguridad⁹

Las normas básicas de seguridad son un conjunto de medidas destinadas a proteger la salud de todos, prevenir accidentes y promover el cuidado de materiales. Son un conjunto de prácticas de sentido común: el elemento clave es la actitud responsable y la concientización de todos.

Ética & Transparencia

•Política de Transparencia y ejecución¹⁰

Se conoce la transparencia como la apertura del flujo de información social, política y económica de las organizaciones, volviéndolas accesibles, certeras y confiables. Se puntualiza que esta información debe ser pública, a menos que existan razones explícitas y justificadas para mantenerla reservada.

•Existencia y ejecución de Código de Ética¹¹

La ética Ethos es la palabra originaria de la que procede el término ética y se refiere a las "costumbres". Estas se forman de la repetición de actos que terminan llamándose "hábitos" y para

⁸www.monografias.com

⁹<http://www.dm.uba.ar/varios/normseg.html>

¹⁰http://www.revistafuturos.info/futuros19/transp_empr1.htm

¹¹eticabioetica.obolog.com/etica-transparencia-acceso-informacion-publica-183001

que sean realmente éticos tienen que ser actos buenos, hábitos buenos y costumbres buenas. Así se forman las culturas buenas y malas.

La "empresa ética" significa un paso hacia delante en la dirección de la extensión de derechos que lleva aparejada una sociedad de la información. Es un proceso de exigencia evolutiva que recorre la honestidad en el proceso de producción, y que actúa con criterios de sostenibilidad y respeto al medio ambiente.

•**Transparencia en reportes formales**¹²

La transparencia significa mostrar lo que se ha realizado en el seno de la organización. Es el medio de mostrar que la organización ha utilizado buenas prácticas en la gestión de los fondos y alcanza los fines por las que ha sido creada.

Ahora bien, una organización no lucrativa, además de ser transparente en su gestión, debe ser transparente en su dirección, es decir, debe mostrar que el comportamiento de sus responsables ha sido ético, que las decisiones han sido justas previniendo el conflicto de intereses y que las actuaciones se han realizado representando los intereses de quienes han confiado en ella.

•**Calidad y frecuencia de Reportes Sociales**¹³

El reporte social es complementario al balance financiero y es una memoria que la empresa pública anualmente dando cuenta de los proyectos, beneficios y acciones sociales dirigidas a los empleados, inversionistas, analistas de mercado, accionistas y a la comunidad. Es también un instrumento estratégico

¹²www.fundacionluisvives.org/temas/transparencia_y_rendicion_de_cuentas/2__alcance_de_los_conceptos_transparencia_y_rendicion_de_cuentas/3__la_transparencia_y_las_buenas_practicas/index.html

¹³<http://www.deres.org.uy/home/glosario.php>

para avalar, difundir y multiplicar el ejercicio de la responsabilidad social corporativa.

Desarrollo de Capital Humano

•Inversión de formación de Colaboradores¹⁴

Los colaboradores son la clave del éxito: sus habilidades, compromiso y motivación hacen a la organización competitiva y preparada para el futuro.

La formación continua de los colaboradores es una inversión en el futuro de la compañía. La necesidad de formación continua es una parte de la evaluación por objetivos de los colaboradores.

•Programas de Capacitación¹⁵

El programa de capacitación es el instrumento que sirve para explicitar los propósitos formales e informales de la capacitación y las condiciones administrativas en las que se desarrollará. El programa debe responder a las demandas organizacionales y las necesidades de los trabajadores

•Política de Promoción Interna¹⁶

La política de promoción interna, a través de un proceso de evaluación y formación establecido, reconoce los méritos profesionales de los empleados y valora el conocimiento que aportan en cuanto a la organización.

Con el fin de potenciar la movilidad funcional entre las diferentes áreas de negocio. Considerando que esta política es un elemento clave para motivar y fidelizar a los empleados, favoreciendo el clima laboral interno de la compañía.

¹⁴Codesarrollo una nueva técnica de aprendizaje ,Martha Alles, Ediciones Granica 2009

¹⁵Elaboración de programas de capacitación ,Jorge Everardo Aguilar Morales,2010

¹⁶<http://www.gruporayet.com/index.asp?MP=6&MS=137&MN=3>

•**Sistema de evaluación y retroalimentación**¹⁷

Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado.

•**Relación productividad y Compensación**¹⁸

Productividad: Una compañía no puede pagar a sus trabajadores más de lo que éstos aportan, mediante su productividad. Cuando el nivel de compensaciones empieza a exceder el de la productividad, la compañía no tiene más remedio que volver a diseñar los puestos en forma más eficaz, capacitar a nuevos trabajadores, automatizarse y procurar por todos los medios el restablecimiento de un clima de confianza y cooperación.

¹⁷http://html.rincondelvago.com/administracion_evaluacion-de-desempeno.html

¹⁸<http://html.rincondelvago.com/administracion-de-la-compensacion.html>

La compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. En los casos graves, el deseo de obtener mejor compensación puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas o conducir a los empleados a buscar un empleo diferente. Además, el escaso interés que despierte una función compensada pobremente puede llevar a ausentismo y otras formas de protesta pasiva.

•Políticas y mecanismos de Seguridad laboral¹⁹

Son los mecanismos utilizados para implementar las reglas establecidas en la política de seguridad. Pueden dividirse en tres categorías: prevención, detección y recuperación. En cada grupo existen varios mecanismos de seguridad cuya misión consiste en paliar o reducir las amenazas concretas a la seguridad.

Los principales y más importantes mecanismos de seguridad son los de autenticación e identificación, control de acceso, separación, comunicación y detección y recuperación.

¹⁹<http://www4.uji.es/~al024444/mecanismosdeseguridad.html>

Mitigación de Impactos Negativos

• Manejo de despidos y reducciones de personal²⁰

Los recortes de personal ya no son procesos reservados sólo para épocas de recesión económica; por el contrario, suelen producirse casi siempre que alguna organización no cumple con sus expectativas de ingresos.

Ejecutar un plan de despidos es algo complejo, mucho más que simplemente liberarse de trabajos. Requiere una planificación seria, si no dedican el tiempo necesario a valorar los objetivos de un despido y determinar los criterios a aplicar en los recortes, las empresas corren el riesgo de tomar medidas ilegales que terminen volviéndose contra ellas. Además, será imprescindible que comuniquen claramente tales criterios a los directores implicados en el proceso, como también que revisen el plan con el consejo corporativo.

• Frecuencia y Manejo de Accidentes Laborales²¹

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

²⁰http://www.iworld.com.mx/iw_news_read.asp?iwid=5599

²¹<http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Leyes/29783.pdf>

DIMENSION EXTERNA

Beneficios de Colaboradores

•Salarios relativos a la industria²²

El salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva. Pero el capitalista tiene que reponer nuevamente este salario del precio por el que vende el producto creado por el obrero; y tiene que reponerlo de tal modo, que, después de cubrir el coste de producción desembolsado, le quede además, por regla general, un remanente, una ganancia.

El precio de venta de la mercancía producida por el obrero se divide para el capitalista en tres partes: la primera, para reponer el precio desembolsado en comprar materias primas, así como para reponer el desgaste de las herramientas, máquinas y otros instrumentos de trabajo adelantados por él; la segunda, para reponer los salarios por él adelantados, y la tercera, que es el remanente que queda después de saldar las dos partes anteriores, la ganancia del capitalista. Mientras que la primera parte se limita a reponer valores que ya existían, es evidente que tanto la suma destinada a reembolsar los salarios abonados como el remanente que forma la ganancia del capitalista salen en su totalidad del nuevo valor creado por el trabajo del obrero y añadido a las materias primas. En este sentido, podemos considerar tanto el salario como la ganancia, para compararlos entre sí, como partes del producto obrero.

²²www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/49-trab2.htm

•Sistemas de seguridad social y pensiones²³

Políticas corporativas de salud,nace con el fin de la búsqueda de la excelencia en salud y seguridad en el trabajo, mejorando continuamente la calidad de vida en el trabajo, tanto de sus empleados como de otras personas que presten servicios en sus instalaciones.

La empresa se debe comprometer a:

- 1) Elaborar e implementar acciones con el objetivo de promover la salud y el bienestar de las personas;
- 2) Fomentar la cultura de vida saludable;
- 3) Ejecutar planes para prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo, con base en estadísticas de salud ocupacional;
- 4) Mejorar continuamente los servicios de salud y seguridad en el trabajo;
- 5) Instruir y capacitar periódicamente a todas las personas que se desempeñan en los procesos de salud y seguridad en el trabajo.

•Subsidios a colaboradores²⁴

Del latín subsidĭum, un subsidio es una prestación pública asistencial de carácter económico. Se trata de un medio para estimular el consumo o la producción, o de una ayuda que se brinda por un periodo determinado.

El subsidio se utiliza para alcanzar una meta social (que todas las familias puedan acceder a la canasta básica de alimentos, que las clases bajas estén en condiciones de comprar una vivienda, etc.) o para favorecer, por distintos motivos, a determinadas actividades productivas o regiones de un país.

²³Sistema de seguridad social, salud, Hernando Torres Corredor , Segunda edición 2003

²⁴<http://definicion.de/subsidio/>

•Evaluación de clima organizacional²⁵

El clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el clima organizacional se mide la forma como es percibida la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento.

Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Con el estudio del clima organizacional en una empresa, se pretende identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

•Rotación de personal²⁶

Es el número de trabajadores que salen y vuelven a colocar en relación con el total de la empresa.

²⁵<http://www.monografias.com/trabajos35/escala-clima-organizacional/escala-clima-organizacional.shtml>

²⁶Buenas prácticas de recursos humanos ,Luis Sarries Sanz, Esic Editorial 2008

Índice de Rotación: Relación porcentual entre las admisiones y las desvinculaciones de personal, en relación al número medio de miembros de una empresa, en el transcurso de cierto tiempo. Si el índice es muy bajo se da el estancamiento y envejecimiento del personal de la organización. Si el índice es muy elevado se presenta demasiada fluidez y se puede perjudicar a la empresa (falta de estabilidad)

Índice Ideal: Permite a la empresa retener al personal de buena calidad, sustituyendo a aquel que presenta problemas difíciles de corregir (dentro de un programa factible y económico).

Ausentismo: Es la ausencia del empleado a su trabajo, no ocasionada por la licencia legal.

Índice de Ausentismo: Relación porcentual entre las horas/hombre pérdidas por ausencias y el total de horas/hombres trabajadas.

Proyección a las Familias

• Beneficios y subsidios a la familia del colaborador directo²⁷

Son las personas más cercanas a nuestra empresa que están fuera de ella. Trabajar con las familias de nuestros colaboradores reforzará la lealtad de todos hacia la empresa. Podemos extender los beneficios, capacitarlos, transmitir el trabajo que sus familiares realizan dentro de la empresa. Esto los convertirá también en aliados de nuestra empresa y en voceros del trabajo que realizamos.

²⁷<http://smaydltda.com/rse.swf>

Diseño metodológico²⁹

El diseño metodológico es la forma particular de cada interventor organiza su propuesta de intervención. Lo metodológico debe de ser soportado por la postura epistemológica, conceptual y ontológica del interventor es decir cada diseño metodológico ha de responder con coherencia interna a la concepción de ser humano , a la concepción de educación y a los principios pedagógicos que orientan a cada interventor en su quehacer.

Hipótesis ²⁸

Las hipótesis nos indican lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado formuladas a manera de proposiciones. De hecho, en nuestra vida cotidiana constantemente elaboramos hipótesis acerca de muchas “cosas” y luego indagamos (investigamos) si son o no ciertas.

Sitio web²⁹

Un sitio web es una colección de páginas web relacionadas y comunes a un dominio de Internet o subdominio en la World Wide Web Internet.

Todos los sitios web públicamente accesibles constituyen una gigantesca World Wide Web de información (un gigantesco entramado de recursos de alcance mundial).

²⁸ Metodología de la investigación, Roberto Sampieri, tercera edición.

²⁹http://es.wikipedia.org/wiki/Sitio_web

Adobe Dreamweaver³⁰

Es una aplicación en forma de suite (basada en la forma de estudio de Adobe Flash) que está destinada a la construcción, diseño y edición de sitios, videos y aplicaciones Web basados en estándares. Creado inicialmente por Macromedia (actualmente producido por Adobe Systems) es el programa más utilizado en el sector del diseño y la programación web, por sus funcionalidades, su integración con otras herramientas como Adobe Flash y, recientemente, por su soporte de los estándares del World Wide Web Consortium.

Manual de usuario³¹

El manual de usuario es un documento técnico de un determinado sistema que intenta dar asistencia que sus usuarios. Los manuales de usuario generalmente son incluidos a dispositivos electrónicos, hardware de computadora y aplicaciones

³⁰<http://es.wikipedia.org/wiki/Dreamweaver>

³¹<http://www.alegsa.com.ar/Dic/manual%20de%20usuario.php>

Análisis Del Entorno

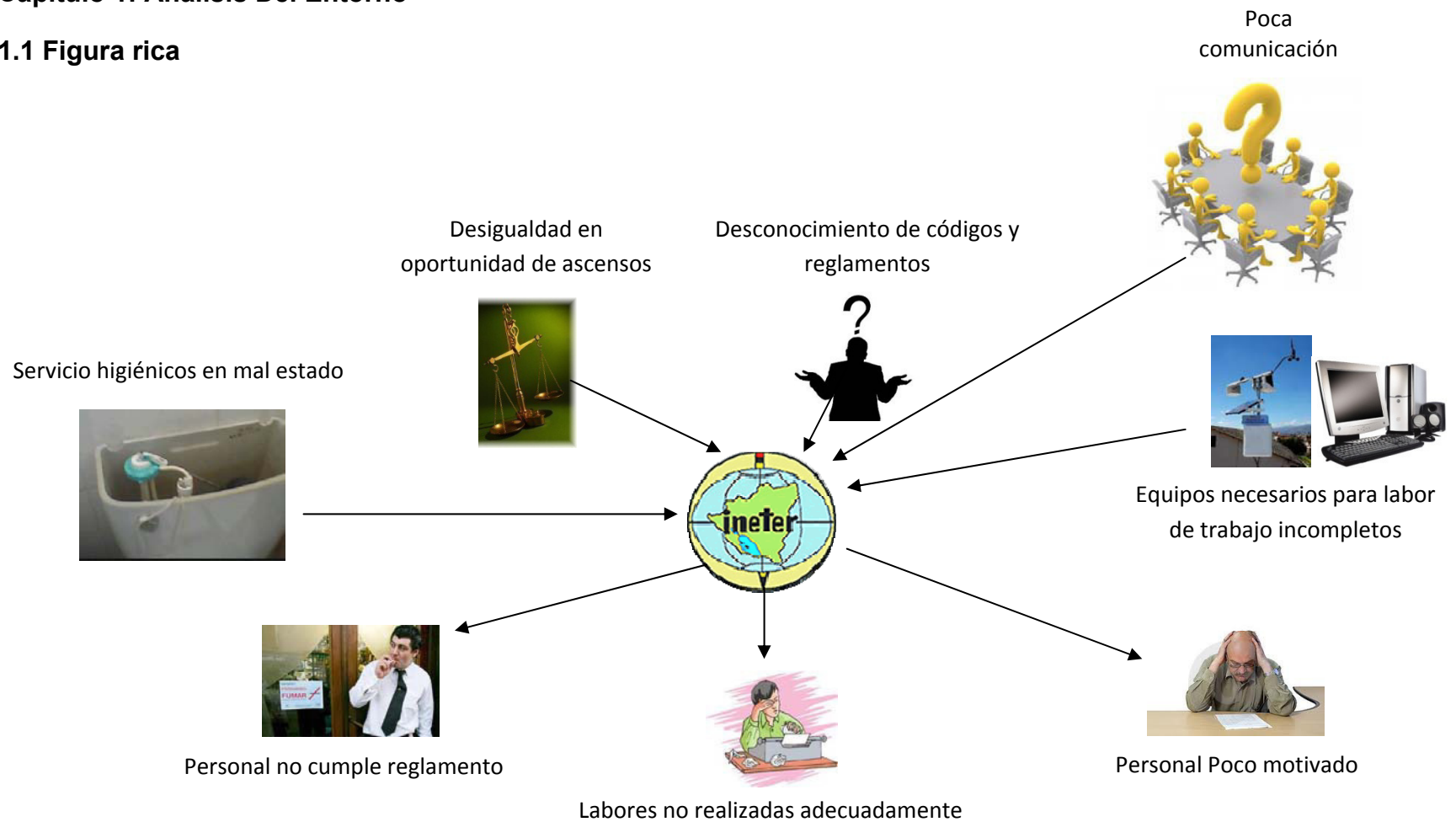


“Hay un tiempo para preparar el terreno, otro para sembrar y otro para cosechar, no alteres esos momentos si quieres lograr tus objetivos.”

Anónimo.

Capítulo 1: Análisis Del Entorno

1.1 Figura rica



1.2 Descripción de la Situación Actual:

En base a las entrevistas realizadas a los cargos de dirección, a las encuestas realizadas a los trabajadores y a la observación de campo realizada en las instalaciones de la empresa en estudio (Instituto Nicaragüense de Estudios Territoriales); actualmente existe gran interés por introducir el tema de RSC a la empresa y de incrementar el nivel de calidad de vida de los trabajadores de la institución. Para lograr esto, los miembros de la dirección superior están de acuerdo en la introducción de un modelo de responsabilidad social corporativa acorde al sitio.

El estudio realizado a los trabajadores se consideró a manera interna dentro de la institución. Debido a que en algunas direcciones de la organización hay personal distribuido tanto en el aeropuerto internacional como en los distintos departamentos del país.

Sin embargo, a continuación se detallan los acápites más importantes en relación a responsabilidad social dentro de la empresa

Relación con los colaboradores

La empresa a pesar de estar en acuerdo con la libertad de asociación; muchos de sus trabajadores desconocen esta posibilidad e incluso ignoran totalmente la importancia del conocimiento de este tipo de libertad que permite que los trabajadores (y las organizaciones) ejerzan su derecho ante el sector industrial de defender sus intereses económicos y sociales.

El equipo de oficina tampoco es el adecuado en algunas áreas los aires acondicionados instalados son obsoletos y en otras áreas estos mismos se están cayendo por falta de mantenimiento en el lugar

Las instalaciones de algunas oficinas no son edificadas adecuadamente tienen desnivel del techo o dañado el cielo raso.

Los trabajadores manifiestan que no poseen el insumo y los equipos necesarios para realizar sus labores dentro de su área de trabajo

En torno a la privacidad del trabajador, la empresa dispone de cámaras de circuito cerrado y al salir de las instalaciones se realiza revisión de bolsos y carteras para evitar cualquier hurto; sin embargo se respeta el estatuto de que en áreas de servicios higiénicos no deben de haber cámaras de seguridad; También hay en kiosco de seguridad a la entrada de la institución en el que se controla el ingreso de personas al sitio.

Por tener una gran cantidad de trabajadores no es posible que cada trabajador labore en una oficina; existiendo en una oficina alrededor de 5 a 9 trabajadores lo que dificulta la privacidad en torno al área de trabajo

Las computadoras de la empresa son objeto de registro en caso de sospecha o denuncia de uso inadecuado de internet; lo cual en caso de ser verificado se realiza una sanción por mal uso de una herramienta de trabajo

Respecto a la privacidad de exámenes médicos, el empleador puede tener acceso a ellos pero solo para detectar el consumo de drogas o de alcohol y contar con el consentimiento del trabajador.

La empresa a pesar de contar con un convenio colectivo que beneficia a los trabajadores no cuenta con amplia gama de necesidades que puedan presentar los mismos durante la jornada laboral, este convenio tampoco está actualizado, la última actualización realizada fue en el año 2008.

En cuanto a horario laboral muchos de estos trabajadores se ven beneficiados por la política de trabajo que el jornal termina a la 1:00 pm solamente algunos de los trabajadores terminan su jornada a las 5:00 pm. Cumpliendo adecuadamente el horario establecido por el ministerio del trabajo.

Los salarios varían según el cargo y van de C\$3000 en adelante, En el caso de los trabajadores que ganan exactamente C\$3000 están recibiendo un salario por debajo del salario mínimo.

Más allá del cumplimiento legal, se trata de crear un entorno seguro y favorable para todos los colaboradores. Se presta mucha atención a bromas o materiales que ridiculizan u ofendan a un miembro de la empresa, así como aproximaciones sexuales indeseadas a otro colaborador.

En materia de seguridad el objetivo es crear y mantener un entorno de trabajo seguro y prevenir las lesiones en el lugar de trabajo. Sin embargo a pesar de la entrega completa de materiales e insumos de seguridad los trabajadores no tienen el hábito de utilizarlos y no existe ninguna sanción para evitar esto

Desde el año 2008, la empresa cuenta con un programa de becas para cursos dentro y fuera del país, teniendo sus especificaciones por escrito en la Resolución administrativa N° 28-2008, (Ver Anexo 1) para sus colaboradores.

Estas becas son aplicables mayormente para áreas de especificación tales como vulcanología o meteorología no se dan mucho en áreas como office o capacitaciones en torno a higiene y seguridad, etc.

Promoción Interna

La promoción interna no es una prioridad sin embargo se aplica carrera administrativa con sus colaboradores.

La empresa cuenta con colaboradores muy calificados en posiciones de director y la posibilidad de que un trabajador sea promovido a director ocurre muy pocas veces. De tal forma, lo que se ha venido promoviendo son rotaciones internas.

Evaluación y Reconocimiento

En materia de evaluación del desempeño las evaluaciones son pocas o nulas esa parte de los recursos humanos aún está en proceso dentro de la empresa.

Programa de Viviendas

La empresa en estudio posee una alternativa de vivienda otorgándoles crédito a los trabajadores que lo soliciten esto se hace en un convenio con el INVUR (Instituto de la vivienda Urbana y Rural).

Sin embargo está limitado según el record de crédito que tenga el trabajador postulante. Así como también las restricciones que este mismo instituto estipula.

Otros beneficios

Los trabajadores con ingresos menores de C\$4000 reciben un viático de alimentación de C\$40 (Cuarenta córdobas) que es una cantidad muy por debajo de un platillo de comida Pagaderos semanalmente en la caja chica de la institución.

Los colaboradores de la empresa también reciben un bono adecuado a diferentes ocasiones tales como día de las madres o día del trabajador el monto correspondiente a este es variable y varía entre C\$500 y C\$600, pagables en la caja de la institución.

A los trabajadores también se les realiza exámenes de la vista con diversas ópticas licitantes que ganan mediante un proceso de selección esto se realiza a todo el personal de la empresa en estudio, aparece expresado en el convenio colectivo(Ver anexo 2).

A través de un acuerdo con una óptica, los colaboradores reciben un descuento sobre el equipo que adquiere. Adicionalmente, la empresa cancela la factura a la óptica y realiza descuentos en el pago de los colaboradores.

Según la entrevista efectuada al responsable de convenios nacionales, en la empresa; no hay alianzas para realizar proyectos sociales que funcionen como una relación de colaboración que beneficie al colaborador.

Modelo de RSC para el Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales
(INETER) para el periodo 2013-2016

1.3 Análisis De Resultados:

Para la elaboración de la encuesta se tomó en cuenta la siguiente muestra, Realizándose paulatinamente a través de cada una de las direcciones de la institución correspondiendo a:

Trabajadores Por División	Total Población Fh= 0.4859	Muestra
Dirección Superior	15	$7.28 = 7$
Asesoría Legal	3	1
Auditoria	4	1
Adquisiciones	5	1
Acceso a inf. Publica	4	1
Unida técnica de enlaces	1	1
Sistemas	2	1
Recursos Humanos	5	1
Planificación	6	1
DAF	58	$28.18 = 28$
Geodesia	45	$21.86=22$
Geofísica	34	$16.52 =17$
Meteorología	101	$49.07 =49$
Recursos Hídricos	40	$19.43 =19$
Catastro	84	$40.81=41$
Ordenamiento Territorial	19	$9.23=9$
Total	426	200

Tabla N°1. Fuente: Elaboración Propia

En el caso de Asesoría Legal,Auditoria,Adquisiciones,Oficina de acceso a la información pública,Unidad técnica de enlaces,Sistemas,Recursos Humanos,Planificación; se Tomó una muestra de un trabajador por el mínimo de trabajadores que laboran dentro de estas divisiones.

En el caso de las demás divisiones los tamaños de la muestra en orden descendente correspondieron a:

- Meteorología :49
- Catastro: 41
- División Administrativa Financiera :28
- Geodesia : 22
- Recursos Hídricos: 19
- Geofísica: 17
- Ordenamiento Territorial: 9
- Dirección Superior :7

1.4 Datos generales de la Encuesta

1. Sexo del trabajador

Del total de encuestados de la empresa en estudio se obtuvo un 40.41 % de Trabajadores de sexo femenino y 59.59 % de Trabajadores de Sexo Masculino.

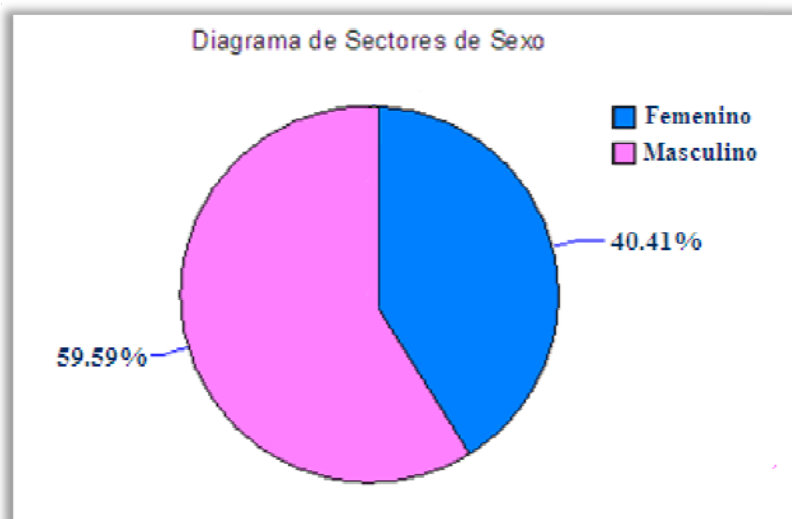


Figura N°1. Fuente: Elaboración Propia

2. Estado Civil del Trabajador

Del total de encuestados el 13.01% es acompañado, el 39.04% de trabajadores son casados y en su mayoría los trabajadores son solteros con un 47.95 %.

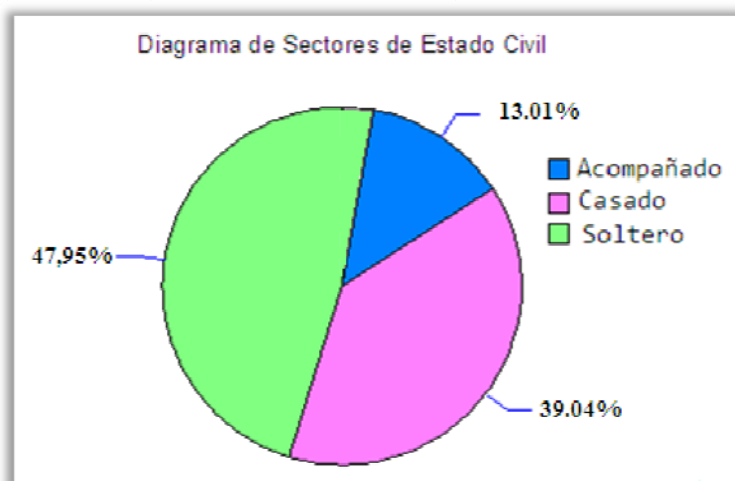


Figura N°2. Fuente: Elaboración Propia

Datos Importantes

1. Cuánto tiempo tiene de laborar para la empresa

Del total de encuestados el 2.74% labora en la empresa desde menos de un año, el 89.73% de trabajadores labora desde más de 10 años, el 4.79 % a laborado para la empresa de 1 a 3 años;El 2.74 % de los trabajadores a laborado de 4 a 10 años en la empresa



Figura N°3. Fuente: Elaboración Propia

2. Durante ese tiempo ha sido ascendido a otro puesto

Del total de empleados una mayoría de 52.74 % no ha sido ascendido a otro puesto durante el tiempo que trabaja en la empresa, el 47.26% si ha sido ascendido.



Figura N°4. Fuente:
Elaboración Propia

3. Su salario ha sido ajustado por

Del total de los empleados el 32.19% considera que su trabajo ha sido ajustado por su desempeño, el 38.36% fue ajustado por el salario mínimo, y un 29.45% considera su salario no ha sido ajustado.



Figura N°5. Fuente: Elaboración Propia

4. Ha sido capacitado por la empresa

Del total de encuestados el 43.15 % ha sido capacitado por la empresa, un 55.48 % no ha sido capacitado, 1.37% afirman ser capacitados de manera esporádica por la empresa.



Figura N°6. Fuente:
Elaboración Propia

5. De qué manera ha incidido la capacitación en su desempeño

Del total de encuestados que han sido capacitados el 30.82% considera que la capacitación le propino más eficiencia, el 6.16% de trabajadores considera que la capacitación generó más oportunidades de empleo, el 3.42% considera haber obtenido mayor oportunidad de ascenso, 8.22% de los encuestados considero que la capacitación incidió en más salario y un 2.74% considera que la capacitación incide en todas las anteriores, lo que más predomina en este caso es más eficiencia en el desempeño



Figura N°7. Fuente: Elaboración Propia

6. La empresa le ha ayudado a mejorar sus condiciones de vida

Del total de encuestados el 45.21% considera que la empresa no ha ayudado a mejorar sus condiciones de vida, el 54.79% considera que la empresa si lo ha hecho.

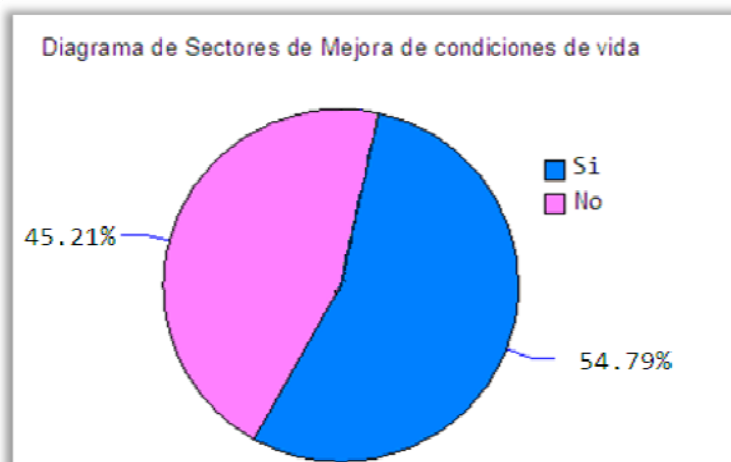


Figura N°8. Fuente:
Elaboración Propia

7. Como ha incidido en su condición de vida

Del total de encuestados que considera mejor su condición de vida el 16.44% considera que la empresa ha colaborado en su condición de vida mediante beneficios sociales, el 17.12 % considera ha incidido en políticas de incentivos, el 10.27 % ha sido incidido por transporte, el 2.05% por vivienda, y el 8.90 % el cual en la encuesta fue seleccionado como otros: corresponde a vehículos, préstamos, etc.

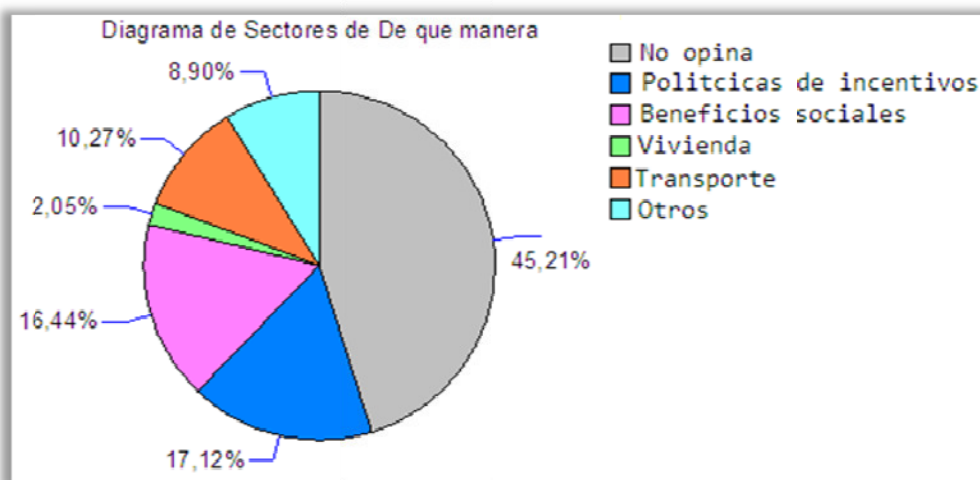


Figura N°9. Fuente: Elaboración Propia

8. La empresa aplica Higiene y seguridad Laboral

Del total de encuestados el 36.30% no considera que la empresa donde labora aplica higiene y seguridad y el 63.70 % si considera trabajar en un ambiente de higiene y seguridad.

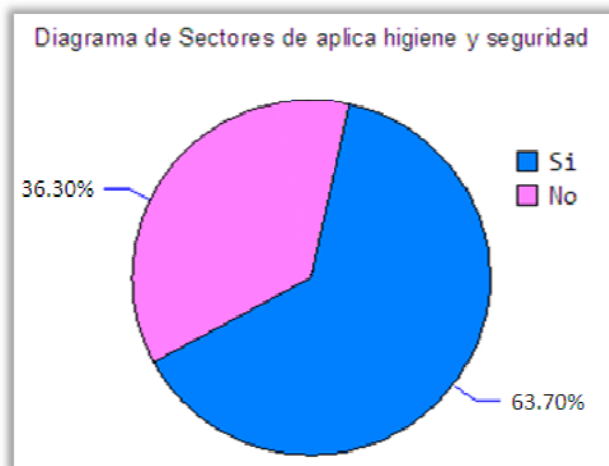


Figura N°10.
Fuente:
Elaboración Propia

9. Los beneficios que usted ha obtenido por la empresa, le permite estimular el espíritu de compromiso hacia ella

Del total de encuestados el 28.77% no considera que la empresa le permite estimular el compromiso hacia la empresa, el 71.23 % si considera trabajar con espíritu de compromiso hacia la empresa.

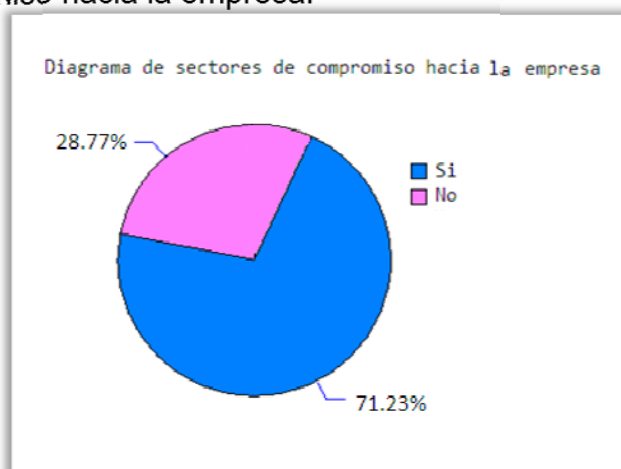


Figura N°11. Fuente: Elaboración Propia

10. Considera que la empresa presta las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones

Del total de encuestados el 34.25% no considera que la empresa propicia condiciones adecuadas, el 65.75 % si considera trabajar con condiciones adecuadas.

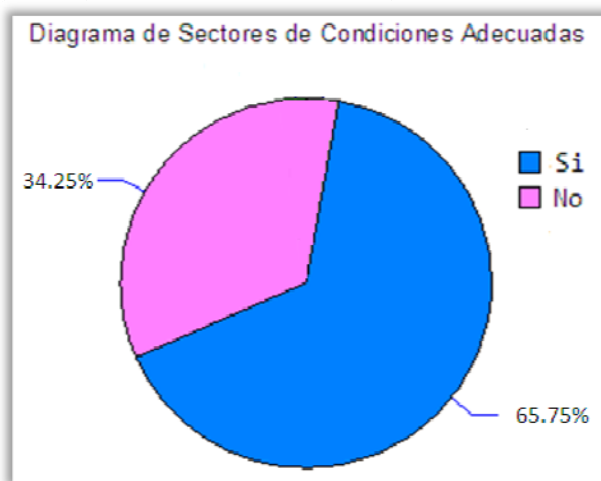


Figura N°12. Fuente:
Elaboración Propia

11. De qué manera califica usted su integración dentro de la empresa

Del total de encuestados el 2.05% no se considera adecuadamente integrado dentro de la empresa, el 89.05 % si considera trabajar con integración positiva dentro de la empresa y el 8.9 % califica su integración ninguna de las anteriores

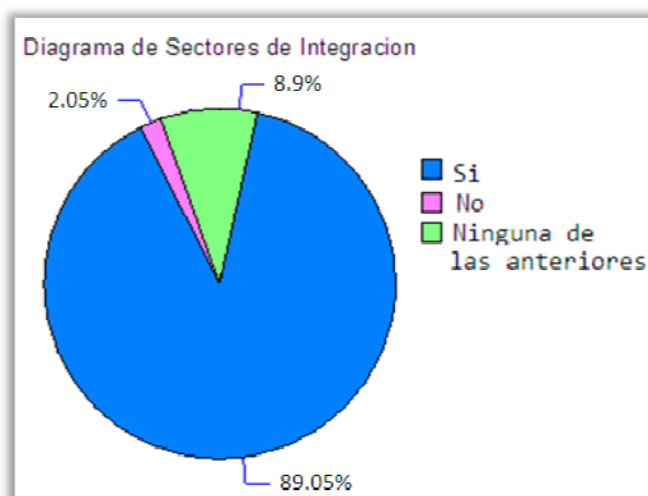


Figura N°13. Fuente: Elaboración Propia

12. Su responsable inmediato le ayuda en el desarrollo de sus funciones

Del total de encuestados el 23.97% no considera el apoyo de su responsable inmediato, el 76.03 % si considera que su responsable inmediato le ayuda.

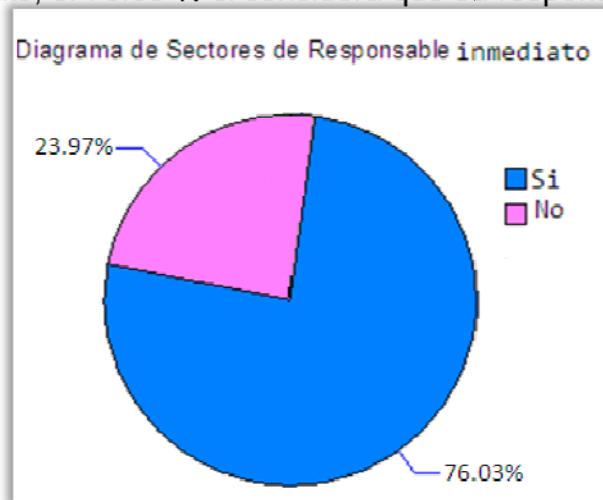


Figura N°14. Fuente:
Elaboración Propia

1.4 Discusión:

Se puede observar en la figura n°1, que la variable sexo del trabajador, es predominada por el sexo masculino aunque no de manera prominente; es decir que en la pirámide organizacional de la institución correspondiente a áreas administrativas y técnicas (Dato Retomado de la pregunta numero 3_ Ver Anexo 4) predomina el sexo masculino en posesión de los cargos

La variable estado civil, permite el análisis en cuanto a responsabilidad familiar y necesidades del colaborador y sus familiares, En este caso la mayor parte de los colaboradores posee una unión familiar estable ya sea siendo casados o acompañados incrementando sus necesidades.

En relación a la antigüedad dentro de la institución es muy estable, la mayoría de trabajadores labora en la empresa desde más de 10 años lo que hace a la empresa contar con trabajadores calificados que conocen perfectamente el funcionamiento de la institución.

Este dato según la variable, carrera administrativa, nos permite comparar de manera acertada la cantidad de ascensiones dentro de la institución. Según la operacionalización de las variables como se observa anteriormente, más de la mitad de encuestados labora en la empresa por más de diez años, lo que propiciaría la cantidad de ascensos, sin embargo el estudio refleja que un 52.74% no ha sido ascendido en el transcurso que labora en la empresa, esto nos da un comportamiento en cuanto al alcance del objetivo que se planteaba en este estudio, con relación a la calidad de vida de los empleados, en tanto se debe de implementar una política de ascenso para que los niveles de ascensiones incrementen.

Del total de los empleados el 32.19% considera que su trabajo ha sido ajustado por su desempeño, el 38.36% fue ajustado por el salario mínimo lo que provoca poca motivación del trabajador en mejorar el desempeño dentro de la empresa, y una gran cantidad de 29.45% considera su salario no ha sido ajustado ni por salario mínimo ni por desempeño. Estos trabajadores tienen aún menos incentivo en relación a la productividad y en relación al compromiso hacia la empresa. Es decir que un 637.81% no se encuentra satisfecho por el salario que está otorgando la empresa.

En relación a la capacitación hay una gran mayoría equivalente al 55.48% que no está siendo capacitado dentro de la institución; esto indica que la variable capacitación, como un aspecto a evaluar dentro de la institución, no está siendo desarrollada en su totalidad y es necesario incrementar el nivel de capacitación puesto que esta incide de forma positiva en la mejoría de la calidad de vida de los colaboradores, por que eleva el nivel competitivo del mismo.

De los trabajadores que si han sido capacitados la mayoría considera que esto le ha permitido obtener más eficiencia en el desempeño y en menos proporción otros trabajadores consideran haber obtenido más oportunidad de empleo, mayor oportunidad de ascenso y mayor salario.

En la encuesta también se les interrogo sobre su posición acerca de la mejoría de la calidad de vida. A esta pregunta el 41.74 % respondió que la empresa no le ha ayudado a mejorar sus condiciones de vida y el 54.79% considera que la empresa si lo ha hecho.

De los trabajadores que consideran que si se ha mejorado su condición de vida, una mayoría del 17.12 % opina que su incidencia se refleja en las políticas de incentivos y un 16.44% considera que la empresa ha colaborado en su condición de vida mediante beneficios sociales y en menor proporción otros consideran han obtenido transporte, vivienda, vehículos y préstamos.

En la operacionalización se trata de estudiar la mejora en la calidad de vida de los empleados, lo cual resultó positivo, sin embargo aún es alta la cantidad de personas que no considera haber mejorado sus condiciones de vida. Se debe reforzar este sentimiento de los trabajadores mediante acciones propuestas por el modelo.

En relación a la higiene y seguridad dentro de la empresa un 36.30% no considera que la empresa donde labora aplica higiene y seguridad y el 63.70 % sí. En este aspecto tan básico de la responsabilidad social empresarial la empresa ha tratado de dar un adecuado cumplimiento.

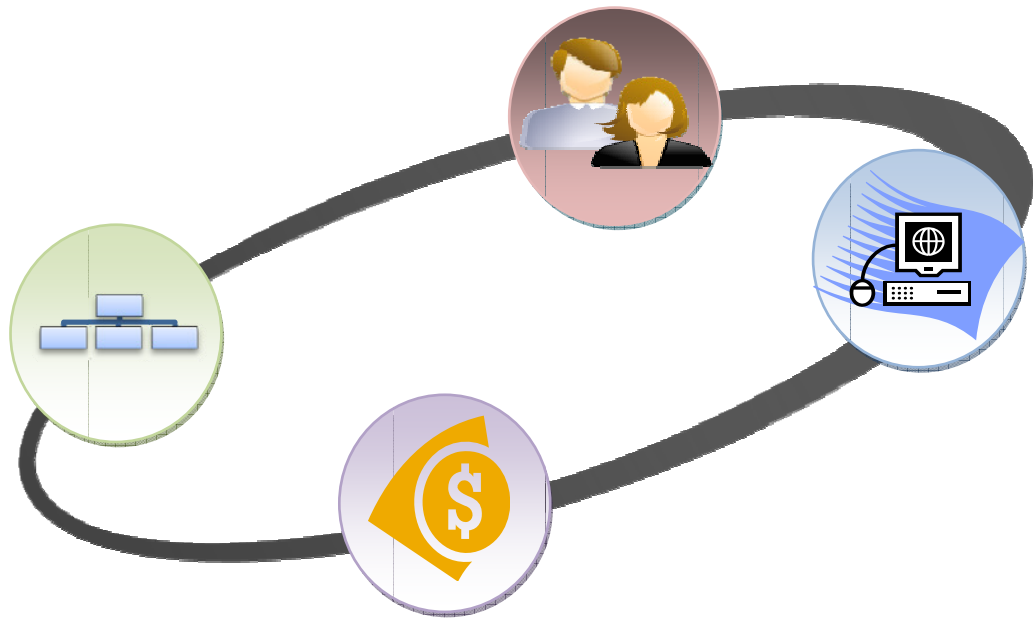
En cuanto a espíritu de compromiso, condiciones de trabajo e integración dentro de la empresa los resultados han sido positivos, sin embargo se debe de reforzar sobre el porcentaje de personas que han dado por respuesta un "No".

En cuanto la jerarquía del responsable inmediato estos están cumpliendo adecuadamente en la ayuda y apoyo a sus subordinados.

Se puede apreciar que existen muchos aspectos favorables en el ambiente laboral de la empresa con relación a la calidad de vida de los colaboradores, pero existen otros como el salario y los ascensos, que hace falta desarrollarlos para mejorar la calidad de vida.

Existen aspectos que por parte de los empresarios se han demostrado interés en querer desarrollarlos, como lo es el caso de las viviendas, pero detiene el record de crédito. Se constató que en relación a los salarios no existen esfuerzos en conjunto con el estado como se demuestra en el conflicto anual del establecimiento del salario mínimo para cada sector laboral.

Propuesta del Modelo



“No sabe más el que más cosas sabe, si no el que sabe las que más importan”.

Bernardino Rebolledo.

Capítulo 2: Propuesta del modelo

2.1 Compromiso de Responsabilidad social de la empresa

INETER como el organismo técnico y científico relevante del estado se ve en la necesidad de tener dentro de la institución trabajadores motivados y con un fuerte compromiso a la empresa a fin de velar por el adecuado cumplimiento de cada una de la funciones de la misma.

El tener un compromiso de responsabilidad social dentro de la empresa favorece la operatividad y los logros de los objetivos establecidos, para ello es necesario integrar desde la gerencia interés por conocer el clima organizacional, escenarios económicos, para así transformar un ambiente laboral propicio y adecuado que les permita a los trabajadores cumplir con las exigencias que INETER pide.

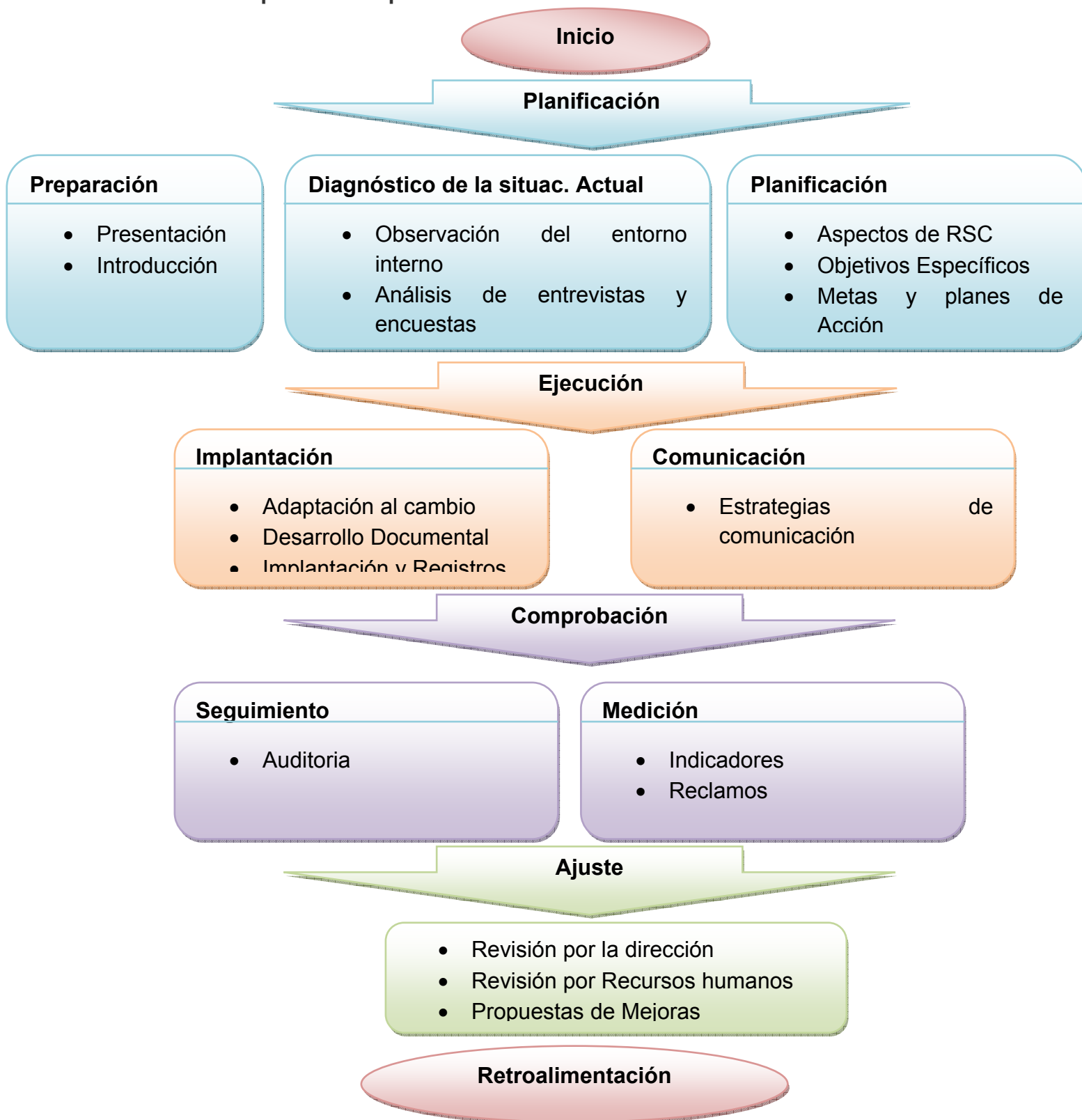
2.2 Misión de la empresa bajo los principios de Responsabilidad Social Corporativa

El compromiso central de Ineter es que el capital humano sea de importancia vital, invertir en el desarrollo profesional y humano de cada uno de los miembros de la institución; cumplir y complementar los derechos laborales es su principal meta.

2.3 Visión de la empresa bajo los principios de Responsabilidad Social Corporativa

INETER como un organismo al servicio de toda la sociedad desea tener en permanente superación a nuestros trabajadores con el fin de que mejoren su calidad de vida, aumentando sus posibilidades y bienestar.

2.4 Etapas de la implantación del modelo



2.5 Beneficios del modelo

El modelo de responsabilidad social corporativo permite asumir los cambios como una oportunidad no como una amenaza, con lo cual se generan una serie de beneficios en los siguientes ámbitos

- Reclutamiento de empleados, motivación, retención y atracción de talentos.
- Aprendizaje e innovación, eficiencia operacional
- Reducción de ausentismo e interrupciones de trabajo
- Salud y bienestar de los empleados
- Asegura el respeto de derechos fundamentales como el derecho de ser libre de tratos inhumanos o degradantes, derecho a la dignidad, libertad de opinión y de expresión, el derecho a la privacidad, los derechos laborales.
- Genera innovación
- Genera transparencia pues aplica los modelos de información empresarial que reflejan la triple dimensión económica, social y medioambiental
- Confianza y seguridad.
- Aprendizaje continuo a todos los niveles
- Trabajo en equipo, motivación y autorrealización
- Transparencia y comunicación interna entre todos los niveles de la organización
- Balance adecuado entre trabajo, familia y ocio
- Diversidad de la fuerza laboral (etnias, edad, sexo, discapacidad)
- Igualdad de oportunidades y procesos de contratación responsables
- Participación en beneficios
- Seguridad e higiene en los puestos de trabajo

2.6 Ventajas del modelo

La implementación del modelo generara para la institución las siguientes ventajas:

Estimular la productividad de los trabajadores:

- La entrega de canasta básica para el empleado del mes lograra estimular a los trabajadores a mejorar el desempeño de sus funciones y a fomentar una conducta de competencia positiva entre sus compañeros de trabajo.
- La implementación de un programa de higiene y seguridad laboral mejorar la productividad debido a que los trabajadores se sentirán seguros en sus puestos de trabajo

Mejorar la satisfacción

- Con la Implementación de un buzón de sugerencias en la Dirección Superior, logramos mejorar los niveles de comunicación dentro de la empresa, mejorando sucesivamente la integración de los trabajadores.
- Con la Entrega de útiles escolares básicos a los hijos de los colaboradores motivamos a los trabajadores debido a que estamos reduciendo este gasto para su familia.

La disminución de los costos:

- Con el control de pérdidas de cada trabajador, podemos evitar este tipo de incidencias dentro de la institución , a su vez se evita la compra excesiva de estos materiales y se logra control sobre los colaboradores

Ingresos Adicionales:

- Con el plan mensual de reciclaje en el área de trabajo la empresa puede recibir dinero extra, vendiendo los materiales a las empresas de este rubro.

- Con el reajuste presupuestario en aquellos rubros que no son tan significativos para la empresa, reducimos gastos innecesarios dentro de la institución
- Con la creación de unidades de obtenemos directamente ingresos propios para reutilizarlos a beneficio de los trabajadores

2.7 Planteamiento del modelo De Responsabilidad Social Corporativo

El modelo de responsabilidad social corporativo esta propuesto para ejecutarse en el periodo 2013-2016; La estructura del mismo se encuentra dividido por las categorías internas y externas y a su vez en las perspectivas de cada una de las anteriores.

Debido a que la propuesta está dirigida para una institución del estado como lo es el Instituto Nicaragüense de Estudios Territoriales; no se ve restringida cronológicamente debido a las restricciones en torno al presupuesto.

Para compensar la problemática del presupuesto dentro de la estructura del modelo se recomiendan acciones para crear unidades de servicio para sustentar y complementar el costo de iniciación del modelo.

2.8 Modelo De Responsabilidad Social Corporativo

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
DIMENSION INTERNA							
Cumplimiento de leyes							
•Cumplimiento de Legislación Laboral	Mantener la empresa en un entorno legislativo adecuado	Promover la libertad de asociación	Uso de la página web para impulsar estas acciones	_____	_____	_____	No se incurre en costo por ser ingresada en la web
•Cumplimiento de Obligaciones Tributarias	Mantener informado a los trabajadores sobre sus derechos tributarios	Promover el derecho a la información tributaria	Uso de la página web para impulsar estas acciones	_____	_____	_____	No se incurre en costo por ser ingresada en la web

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Cumplimiento de Obligaciones Tributarias	Mantener informado a los trabajadores sobre sus derechos tributarios	Promover el derecho a la información tributaria	Capacitación a los trabajadores sobre los mecanismos de aplicación de la tabla tributaria	5 Resma de papel Bond Tamaño	\$4.16	\$20.8	Capacitación realizada por la Dirección de recursos humanos
				500 Impresiones	\$0.04	\$20.00	
•Cumplimiento de Parámetros Ambientales	Alcanzar un nivel de protección del medio ambiente en el área de trabajo	Campañas de reforestación y Limpieza ambiental	Plan mensual de reciclaje del área de trabajo	Fabricación de 100 Volantes	\$0.21	\$21.00	
				(Material es para 1 Mural) Papelografía, Papel Crepe, Pegamento	\$4.2	\$4.2	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Cumplimiento de Parámetros Ambientales	Alcanzar un nivel de protección del medio ambiente en el área de trabajo	Incorporación a la empresa de estándares ambientales	Creación de política interna con estándares ambientales	1 Resma de papel Bond Tamaño carta	\$4.16	\$4.16	Política acorde al enfoque de cada dirección (ej. geodesia, geofísica)
		Obtener la certificación ISO 14001	Capacitación al personal de la institución	1 Capacitación	\$60.00	\$60.00	Semestral
				1 Resma de papel Bond	\$4.16	\$4.16	
				100 hojas Impresas	\$0.04	\$4.00	

Modelo de RSC para el Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales (INETER) para el periodo 2013-2016

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Cumplimiento de Estándares de Seguridad	Establecer criterios de gestión para el cumplimiento efectivo de la seguridad de los recursos y los datos	Mantener la información confidencial de la empresa en archivos seguros	Asignación de una computadora dentro del área de informática destinada a este fin	1 Computadora	\$300	\$300.00	Personal Confiable
			Diseño de una base de datos que resguarde los archivos confidenciales de la institución	1 Diseño de la base de datos	\$80	\$80.00	
				3 Digitadores	\$20	\$60.00	
		Mantener los documentos confidenciales de la empresa en un lugar seguro	Asignación de ficheros con bóveda con el fin de preservar la protección de los documentos importantes	Compra de 1 Casillero Con bóveda	\$47.98	\$47.98	Personal Confiable
				Instalación de 1 Casillero Con bóveda	\$42.02	\$42.02	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Cumplimiento de Estándares de Seguridad	Establecer criterios de gestión para el cumplimiento efectivo de la seguridad de los recursos y los datos	Crear una cultura de cuidado de mobiliario y equipos asignados en el puesto de trabajo	Implementación de un inventario de los artículos de oficina otorgados a cada trabajador con el fin de evitar extravíos.	1 Resma de papel Bond Tamaño carta	\$4.16	\$4.16	
				Impresión de 100 Formatos	\$0.04	\$4.00	
			Creación de una base de datos con el inventario e historial de pérdidas de cada trabajador	Diseño de 1 base de datos	\$80.00	\$80.00	Dar seguimiento a la base de datos cada 2 meses
				Pago de 3 Digitadores	\$20.00	\$60.00	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Cumplimiento de Estándares de Seguridad	Establecer criterios de gestión para el cumplimiento efectivo de la seguridad de los recursos y los datos	Crear una cultura de cuidado de mobiliario y equipos asignados en el puesto de trabajo	Creación de procesos y formatos de entrada y salida de personal en la empresa.	1 Resma de papel Bond Tamaño carta	\$4.16	\$4.16	
				Impresión de 100 Formatos	\$0.04	\$4.00	
			Creación de procesos y formatos de entrada y salida de mobiliario y equipo a la empresa.	1 Resma de papel Bond Tamaño carta	\$4.16	\$4.16	
				Impresión de 100 Formatos	\$0.04	\$4.00	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Cumplimiento de Estándares de Seguridad	Establecer criterios de gestión para el cumplimiento efectivo de la seguridad de los recursos y los datos	Crear una cultura de cuidado de mobiliario y equipos asignados en el puesto de trabajo	Utilización de etiquetas o candados de seguridad para cerrar computadoras, tanques, etc.	1 Sobre de 100 Candados para CPU	\$20.00	\$20.00	
				50 Etiquetas	\$0.2	\$10.00	
		Crear políticas de Inspección al área de trabajo	Realización de inspecciones de personal al azar y en fechas aleatoria	_____	_____	_____	Inspección Realizada por el área de RRHH

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
Ética & Transparencia							
•Política de Transparencia y ejecución	Establecer una relación accesible, certera y confiable entre la empresa y trabajadores	Creación de valores de la compañía encaminados a la transparencia	Incorporación de Nuevos valores a la lista de valores de la institución	_____	_____	_____	Que los Valores estén encaminados a la transparencia
		Crear una cultura de respeto a los valores institucionales tanto para la gerencia como para los trabajadores	Colocación de murales donde se les den a conocer los nuevos valores a los trabajadores	(Material es para 1 Mural) Papelografía, PapelCrepe, Pegamento	\$4.2	\$4.2	_____

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Política de Transparencia y ejecución	Reducir posibles actos de corrupción dentro de la institución.	Implementar mecanismos de denuncias a actos de corrupción	Implementación de buzón en la Dirección Superior donde se puedan expresar las inquietudes	Compra de 1 Buzón	\$17.98	\$17.98	Que la información ingresada al buzón tenga un formato específico
				Instalación de 1 Buzón	\$12.02	\$12.02	
				1 Resma de papel Bond	\$4.16	\$4.16	
				Impresión 100 formatos	\$0.04	\$4.00	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Política de Transparencia y ejecución	Reducir posibles actos de corrupción dentro de la institución.	Implementar mecanismos de denuncias a actos de corrupción	Aplicación de encuestas anónimas periódicamente a los trabajadores con preguntas de esta índole	5 Resma de papel Bond	\$4.16	\$20.8	
				500 encuestas	\$0.04	\$20.00	
		Acceso a la información de las evaluaciones del desempeño de los trabajadores	Publicación web periódica de la memoria del desempeño de la empresa				Periodo entre 6 meses y un año
•Existencia y ejecución de Código de Ética	Que los directivos y trabajadores asuman su compromiso ético con la empresa	Aumento de la comunicación entre subordinado y jefe inmediato de manera oral y escrita	Realización de Charlas a los cargos superiores sobre la importancia de la comunicación				Realizadas por Personal de RRHH

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Existencia y ejecución de Código de Ética	Que los directivos y trabajadores asuman su compromiso ético con la empresa	Aumento de la comunicación entre subordinado y jefe inmediato de manera oral y escrita	Capacitaciones a los cargos superiores sobre el uso adecuado del buzón de comentario y de escucha a los subordinados	1 Capacitación	\$60.00	\$60.00	
				1 Resma de papel Bond	\$4.16	\$4.16	
				100 hojas Impresas	\$0.04	\$4.00	
		Comunicación del código de ética para posible verificación	Publicación web del código de ética				
		Establecer medidas disciplinarias a colaboradores que no cumplan con el código de ética	Sanción por el director del área en la que labora el infractor				La sanción será en base a la magnitud de la infracción

Modelo de RSC para el Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales (INETER) para el periodo 2013-2016

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Calidad y frecuencia de Reportes Sociales	Informar periódicamente los acontecimientos y toma de decisiones	Implementar un reporte del desempeño del modelo de responsabilidad social corporativo	Publicación web del desempeño del modelo de RSC	_____	_____	_____	Publicación cada 6 meses o un año
		Comunicación escrita de la información	Creación de un boletín escrito para la publicación de reportes publicados	1 Diseño del boletín	\$50.00	\$50.00	Entrega gratuita
				Impresión de 500 ejemplares del boletín	\$0.15	\$75.00	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Calidad y frecuencia de Reportes Sociales	Informar periódicamente los acontecimientos y toma de decisiones	Comunicación escrita de la información	Orientación a los miembros sindicalistas sobre el desempeño del modelo.	1 Resma de papel Bond	\$4.16	\$4.16	Entrega gratuita del Reporte
				Impresión de 100 documentos	\$0.04	\$4.00	
Desarrollo de Capital Humano							
•Programas de Capacitación	Aumentar la Eficiencia y rendimiento de los trabajadores	Capacitación de office para las secretarias de la institución	Licitación a las escuelas afiliadas al INATEC que sean proveedoras del estado	50 Matriculas	\$5.00	\$250.00	Tercer año de secundaria aprobado (50 beneficiados)
				50 paquetes de materiales didácticos	\$25 .00	\$1250.00	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Programas de Capacitación	Aumentar la Eficiencia y rendimiento de los trabajadores	Talleres de office avanzado	Implementación de talleres con expertos en el área	Pago de 1 Experto	\$60.00	\$60.00	Solicitud previa(10 Beneficiados
				10 paquetes con material didáctico	\$30.00	\$300.00	
		Apoyo a los trabajadores para su culminación de Estudios	Facilitar la disponibilidad de horario o préstamos para el trabajador que lo solicite	_____	_____	_____	Aplica para culminación de primaria o secundaria
•Inversión de formación de Colaboradores	Fortalecer las habilidades Técnicas de los trabajadores de la institución	Formación de habilidades técnicas a los colaboradores de fuera de la institución	Capacitación en el extranjero	_____	_____	_____	Costo Según el lugar y la duración (el trabajador debe de Cumplir los requisitos)

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Inversión de formación de Colaboradores	Fortalecer las habilidades Técnicas de los trabajadores de la institución	Incorporación de un Programa de aprendizaje	Elaboración e implementación de un programa de aprendizaje para diversas áreas	10 Resma de papel Bond	\$4.16	\$41.6	
				Impresión de 1000 páginas	\$0.04	\$40.00	
•Política de Promoción Interna	Motivar y fidelizar a los trabajadores	Gestionar como prioridad una política de promoción interna	Implementación de un banco de datos para que estos sean la primeras opciones a valorar en la contrataciones	Elaboración de 1 banco de datos	\$30.00	\$30.00	Banco de datos con filtro de cargo y habilidades
				Pago de 3 Digitadores	\$20.00	\$60.00	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Política de Promoción Interna	Motivar y fidelizar a los trabajadores	Garantizar que el trabajador que no alcance el requisito se capacite para que sea apto el cargo	Implementación de un sistema de entrenamiento para trabajadores que reciban las calificaciones más altas en el reclutamiento interno	_____	_____	_____	Causa de Suspensión de la lista de candidatos: Indisciplina del trabajador Costo Según el costo del curso
			Establecimiento de criterios promocionales cada 3 años	_____	_____	_____	_____
•Sistema de evaluación y retroalimentación	Estimular y juzgar las cualidades y habilidades de los trabajadores	Diseñar e implementar un sistema de evaluación del desempeño	Creación de una comisión interna encargada de diseño del sistema de evaluación	_____	_____	_____	Aplicable cada 6 meses

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Sistema de evaluación y retroalimentación	Estimular y juzgar las cualidades y habilidades de los trabajadores	Diseñar e implementar un sistema de evaluación del desempeño	Revisión de la capacidad económica de la empresa para valorar la elaboración del diseño	_____	_____	_____	Aplicable cada 6 meses
			Discutir con la Dirección Superior la propuesta del diseño	_____	_____	_____	_____
			Diseño del sistema de evaluación del desempeño	2 Resma de papel Bond	\$4.16	\$8.32	Miembros de la dirección de Recursos Humanos
				Impresión de 200 paginas	\$0.04	\$8.00	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Sistema de evaluación y retroalimentación	Estimular y juzgar las cualidades y habilidades de los trabajadores	Diseñar e implementar un sistema de evaluación del desempeño	Revisión el sistema de evaluación del desempeño	_____	_____	_____	_____
			Implementación del sistema de evaluación al desempeño por competencias	_____	_____	_____	_____
		Implementación de retroalimentación dentro de la organización	Implementación de mecanismos formales de retroalimentación basado en el desempeño	2 Resma de papel Bond	\$4.16	\$8.32	Aplicable cada 6 meses
				Impresión de 200 paginas	\$0.04	\$8.00	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Sistema de evaluación y retroalimentación	Estimular y juzgar las cualidades y habilidades de los trabajadores	Implementación de retroalimentación dentro de la organización	Evaluación de los resultados	_____	_____	_____	_____
•Relación productividad y Compensación.	Mejoramiento del nivel de productividad por parte de los trabajadores basado en un sistema de compensación efectiva	Estímulo a los trabajadores más destacado	Entrega de canasta básica para el empleado del mes	1 Canasta básica	\$250.00	\$250.00	Productos de la canasta basado en el INIDE (Instituto Nacional de Información de Desarrollo)
			Enviar semestralmente a los trabajadores más destacados a un centro recreativo	Transporte y Consumo	\$300.00	\$300.00	Que los trabajadores Cumplan con puntualidad, Asistencia, Buen Rendimiento

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Relación productividad y Compensación.	Mejoramiento del nivel de productividad por parte de los trabajadores basado en un sistema de compensación efectiva	Entrega de incentivos a las mamás embarazadas	Otorgar Canasta para bebé a la mamá o el papá	10 Canasta para mamás	\$250.00	\$2500.00	Madres de familia o padres con certificado de nacimiento como comprobante

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
Mitigación de Impactos Negativos							
•Políticas y mecanismos de Seguridad laboral	Utilizar los mecanismos adecuados para implementar las reglas establecidas en la política de seguridad	Garantizar la integridad y confidencialidad de los recursos humanos que laboran a lo interno y externo de la institución	Campaña de concientización de la importancia de los equipos de seguridad entregados a los trabajadores a lo interno y externo de la institución.	Fabricación de 100 Volantes	\$0.21	\$21.00	
				(Material es para 1 Mural) Papelografía, Papel Crepe, Pegamento	\$4.2	\$4.2	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Políticas y mecanismos de Seguridad laboral	Utilizar los mecanismos adecuados para implementar las reglas establecidas en la política de seguridad	Garantizar la integridad y confidencialidad de los recursos humanos que laboran a lo interno y externo de la institución	Capacitación del uso adecuado de los equipos de seguridad entregados a los trabajadores de la institución.	1 Capacitador	\$60.00	\$60.00	
				1 Resma de papel Bond	\$4.16	\$4.16	
				Impresión 100 paginas	\$0.04	\$4.00	
			Sanción por el director del área en la que labora el infractor	_____	_____	_____	_____

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Políticas y mecanismos de Seguridad laboral	Utilizar los mecanismos adecuados para implementar las reglas establecidas en la política de seguridad	Proteger y velar por la salud ocupacional de los trabajadores.	Creación de un Programa de seguridad laboral que vela por la salud de los trabajadores	2 Resma de papel Bond	\$4.16	\$8.32	
				Impresión de 200 paginas	\$0.04	\$8.00	
			Campaña de limpieza de los baños a través de murales etc.	(Material es para 1 Mural) Papelografo, Papel Crepe, Pegamento	\$4.2	\$4.2	Creación de los murales de manera rotativa entre las Direcciones

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Manejo de despidos y reducciones de personal	Reducir el impacto psicológico de la reducción del personal	Comunicar y dar el seguimiento adecuado alas personas afectadas	Acondicionar dentro de las instalaciones una oficina de atención psicológico	acondicionamiento de espacio	\$300.00	\$300.00	Pueden ser nuevas instalaciones o acondicionamiento de un espacio existente
			Formular estrategias mediante alianzas con el Ministerio de Salud	_____	_____	_____	_____

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Manejo de despidos y reducciones de personal	Reducir el impacto psicológico de la reducción del personal	Comunicar y dar el seguimiento adecuado alas personas afectadas	Diseñar un programa de atención sicológica a las personas afectadas por el despido	Elaboración de 1 programa	\$30.00	\$30.00	
				1 Resma de papel Bond	\$4.16	\$4.16	
				Impresión 100 paginas	\$0.04	\$4.00	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Manejo de despidos y reducciones de personal	Reducir el impacto psicológico de la reducción del personal	Comunicar y dar el seguimiento adecuado a las personas afectadas	Implementar un programa de despidos con apoyo psicológico al personal afectado	Seguimiento psicológico	\$70.00	\$70.00	El costo del seguimiento psicológico cubre la consulta
•Frecuencia y Manejo de Accidentes Laborales	Control y seguimiento adecuado de los accidentes ocurridos dentro de la jornada laboral	Implementar una oficina de control y seguimiento de riesgos	Contratación de un experto en previsión de riesgos	1 Salario	\$150.00	\$150.00	Agregación del experto a la nómina de la institución. Salario propuesto sujeto a variantes
			Crear las instalaciones físicas de la oficina	1 acondicionamiento de espacio	\$300.00	\$300.00	Pueden ser nuevas instalaciones o acondicionamiento de un espacio

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Frecuencia y Manejo de Accidentes Laborales	Control y seguimiento adecuado de los accidentes ocurridos dentro de la jornada laboral	Implementar una oficina de control y seguimiento de riesgos	Formular los instrumento de control y seguimiento	2 Resma de papel Bond	\$4.16	\$8.32	
				Impresión de 200 paginas	\$0.04	\$8.00	
		Establecer herramientas estadísticas para el control de los accidentes laborales	Tratamiento documental de los accidentes de trabajo	2 Resma de papel Bond	\$4.16	\$8.32	
				Impresión de 200 paginas	\$0.04	\$8.00	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Frecuencia y Manejo de Accidentes Laborales	Control y seguimiento adecuado de los accidentes ocurridos dentro de la jornada laboral	Establecer herramientas estadísticas para el control de los accidentes laborales	Formular un sistema de control estadístico	_____	_____	_____	Elaborado Por la división informática
DIMENSION EXTERNA							
Beneficios de Colaboradores							
•Salarios relativos a la industria	Proporcionar salarios dignos para los trabajadores de la institución	Aumento de los salarios a los trabajadores de la institución anualmente	Revisión de las finanzas de la institución	_____	_____	Costo Según el aumento requerido	Aplica para trabajadores que reciben ingresos entre C\$3000 y C\$4000

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Salarios relativos a la industria	Proporcionar salarios dignos para los trabajadores de la institución	Aumento de los salarios a los trabajadores de la institución anualmente	Reajuste presupuestario en aquellos rubros que no son tan significativos para la empresa	_____	_____	_____	formar una comisión entre Dirección superior, Finanzas y RRHH
			Solicitud a la comisión económica de la asamblea nacional un posible ajuste presupuestario a la institución	_____	_____	_____	_____
			Crear unidades de servicio para las empresas privadas para la obtención de ingresos propios	_____	_____	Costo en relación a las diversas unidades de Servicio	_____

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Sistemas de seguridad social y pensiones	Garantizar la seguridad social de los trabajadores de la institución	Mejorar la Seguridad Social de los trabajadores	Mejorar la atención en los centros	_____	_____	_____	Acuerdo con el INSS
			Garantizar a los trabajadores las medicinas que no da el INSS	_____	_____	Costo correspondiente al medicamento requerido	Según la capacidad económica del colaborador
			Subsidio de 50% de medicamento muy costosos	_____	_____	\$ según el tipo de medicamento	Según la capacidad económica del colaborador

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Sistemas de seguridad social y pensiones	Garantizar la seguridad social de los trabajadores de la institución	Mejorar la Seguridad Social de los trabajadores	Entregar a los trabajadores afectados por invalidez, vejez o jubilación un viatico mensual	_____	_____	Costo correspondiente al número de trabajadores	_____
		Brindar información con respecto a los derechos de seguridad social	Utilización de la página web para mostrar los beneficios	_____	_____	_____	_____
•Salud ocupacional	Reducir el índice de enfermedades de los trabajadores de la institución	Prestación de servicios médicos dentro de la empresa	Convenio con el ministerio de salud	_____	_____	_____	_____

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Salud ocupacional	Reducir el índice de enfermedades de los trabajadores de la institución	Prestación de servicios médicos dentro de la empresa	Crear un consultorio médico a lo interno de la empresa	1 acondicionamiento de espacio	\$300.00	\$300.00	Acondicionar un espacio físico para el servicio
			Ejecutar un plan de atención médica a lo interno de la empresa semanalmente	1 Viatico alimenticio o al medico	\$15.00	\$15.00	Consultas 1 o 2 veces por semana, Médicos convenio con MINSA
		Subsidio del 50 por ciento por intervenciones quirúrgicas	Convenio con el ministerio de salud	_____	_____	Costo según el tipo de intervención	Según la capacidad económica de la empresa

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Subsidios a colaboradores	Reducir el índice de estrés de los trabajadores	Otorgar un subsidio de cultura y deportes	Realizar torneos de futbol internos en la empresa	24 Uniformes	\$7.00	\$168.00	Torneos 3 Vs 3
			Realizar shows de talento para promover la interacción entre los trabajadores	Refrigerio	\$15 .00	\$15.00	
			Establecer alianzas con el IND para la organización de equipos de diversas disciplinas				
			Garantizar uniformes a los trabajadores que se encuentran en cualquiera de las disciplinas			Costo Según el tipo de uniforme y disciplina	

Modelo de RSC para el Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales (INETER) para el periodo 2013-2016

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Subsidios a colaboradores	Reducir el índice de estrés de los trabajadores	Otorgar subsidio de cultura y deportes	Entrega de trofeos al equipo ganador	Valor de 1 trofeo	\$25.00	\$25.00	_____
			Organizar un equipo de danza	50 personas	\$20.00	\$100.00	_____
•Evaluación de clima organizacional	Evaluar la conducta y las actitudes de los empleados	Analizar el comportamiento del clima organizacional basado en sus dimensiones conductuales	Utilizar una herramienta para Medir el clima dentro de la organización realizada por la comisión de RRHH	2 Resma de papel Bond	\$4.16	\$8.32	Cada 6 meses
				Impresión de 200 paginas	\$0.04	\$8.00	
				Gastos varios	\$40.00	\$40.00	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Evaluación de clima organizacional	Evaluar la conducta y las actitudes de los empleados	Analizar el comportamiento del clima organizacional basado en sus dimensiones conductuales	Solicitar asesoría externa para realizar un diagnóstico sobre el comportamiento del clima organizacional	1 Asesor	\$60.00	\$60.00	
				2 Resma de papel Bond	\$4.16	\$8.32	
				Impresión de 200 paginas	\$0.04	\$8.00	
•Rotación de personal	Garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores	Seguimiento y Control de los problemas que afectan la rotación del personal	Diagnóstico del perfil de rotación de personal en los últimos 3 años	2 Resma de papel Bond	\$4.16	\$8.32	
				Impresión de 200 paginas	\$0.04	\$8.00	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Rotación de personal	Garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores	Seguimiento y Control de los problemas que afectan la rotación del personal	Medición del índice de los niveles de rotación de personal	1 Resma de papel Bond	\$4.16	\$4.16	
				Impresión de 100 paginas	\$0.04	\$4.00	
			Evaluación de los resultados de la rotación de personal				
		Seguimiento y Control de los problemas que afectan la rotación del personal	Retroalimentación y seguimiento de la rotación de personal	1 Resma de papel Bond	\$4.16	\$4.16	
				Impresión de 100 paginas	\$0.04	\$4.00	

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
Proyección a las Familias							
•Beneficios y subsidios a la familia del colaborador directo	Motivar a los trabajadores a través de beneficios hacia sus familias	Preservar la integridad y seguridad de los hijos más pequeños de los colaboradores	Implementar una guardería dentro de la institución	Acondicionamiento	\$300.00	\$300.00	Según la capacidad económica de la empresa
				Niñera	\$150.00	\$150.00	
			Entrega de juguetes a hijos de colaboradores	compra de juguetes	\$250.00	\$250.00	Entrega de juguetes en navidad
			Entrega de útiles escolares básicos	50 Paquetes	\$42.00	\$2100.00	Al inicio del año escolar
			Fiesta para los niños de los empleados	Piñatas, caramelos, gaseosa, galleta	\$150.00	\$150.00	Celebración del día del niño

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Beneficios y subsidios a la familia del colaborador directo	Motivar a los trabajadores a través de beneficios hacia sus familias	Otorgar beneficios a los parientes inmediatos del trabajador	Programa de salud visual con financiamiento de gafas	_____	_____	\$Según el costo del anteojito	Según la capacidad económica de la empresa
			Jornada de salud contra el estrés laboral y riesgo cardiaco	Seminario en jornada	\$60.00	\$60.00	En convenio con El MINSA

Perspectiva	Meta	Estrategias	Acciones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Observaciones
•Beneficios y subsidios a la familia del colaborador directo	Motivar a los trabajadores a través de beneficios hacia sus familias	Otorgar beneficios a los pariente inmediatos del trabajador	Jornada de salud oral mediante entrega de utensilios de salud oral para trabajadores y familia inmediata	_____	_____	_____	Solicitud al MINSA
			Programa de becas de estudio para los hijo de trabajadores	_____	_____	Según costo de Univer sidad	Basado en el rendimiento académico. Convenio con universidades
Costo De Iniciación Del modelo						\$11,064.48	

2.7 Factibilidad técnica

Para poder Ejecutarel modelo, deben existir todas las condiciones necesarias, éstas son:

- a) Existencia de un presupuesto que cubra adecuadamente las alternativas propuestas por el modelo.
- b) Posibilidad de poder disponer de los medios necesarios para la explotación del modelo

2.8 Factibilidad operacional

Para un conocimiento pleno de la factibilidad de implementar este nuevo modelo, es necesario analizar la parte humana involucrada; en este caso la división de recursos humanos. Ellosestán completamente de acuerdo con la necesidad de la aplicación de un modelo que incremente el nivel de calidad de vida de los trabajadores

2.9 Relación beneficio-costos

Los beneficios que genera la implementación del modelo no son de contabilización económica, sin embargo, estos beneficios de orden intangible son de trascendencia representativa para las gestiones de cada uno de los trabajadores; quienes mejorarannotablemente su rendimiento en sus actividadeslaborales, los cuales recompensan a cabalidad los costos generados por el desarrollo y la aplicación del modelo.

DISEÑO DEL SITIO WEB



“En la vida, nada hay que temer, todo hay que comprender.”

Marie Curie.

Capítulo 3: Diseño Del sitio Web

3.1 Herramientas para la elaboración del sitio web

Dreamweaver 8:

Debido que nos permite excelentes trabajos profesionales y permite pre visualizar las páginas web en casi todos los navegadoresweb

HTML5:

Debido a que lograr que la información y la presentación estén lo más separadas posibles, es un lenguaje que hace las páginas compatibles con todos los navegadores web, incluyendo los de los teléfonos móviles y otros dispositivos modernos usados en la actualidad para navegar en Internet.

3.2 Descripción del diseño

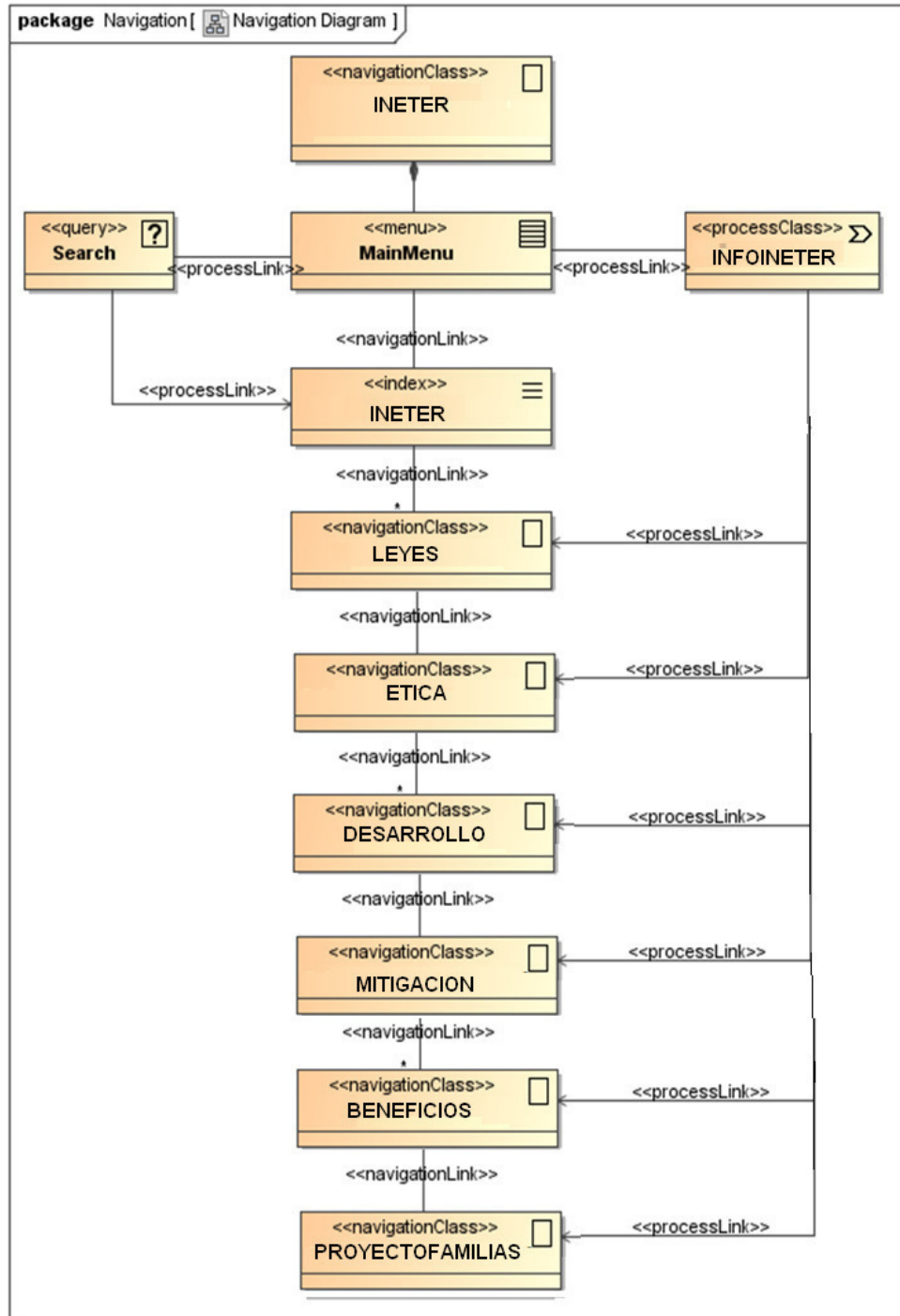
El sitio web es una propuesta para la adaptación dentro del mismo dominio oficial llamado www.ineter.gob.ni

Se considera un prototipo por que el objetivo del sitio será proyectar los beneficios tanto ocurridos en el pasado, como noticias y acontecimientos relacionados al modelo que se implementaran en el futuro.

A fin de darlo a conocer tanto a los trabajadores de la institución como de cualquier usuario que visite el dominio.

El administrador del usuario será el responsable de la división de informática quien actualizara la información paulatinamente en el paso del tiempo según este lo considere conveniente.

3.3 Diagrama de Navegación



3.4 Manual de Usuario

El manual de usuario presentado a continuación cuenta con las categorías de Responsabilidad social corporativo a tomar en cuenta en la implementación del modelo

El sitio web diseñado puede estar disponible desde cualquier punto que se solicite. Por lo tanto sería necesario una computadora con un navegador cualquiera mozilla, k-meleon, internet explorer, googlechrome etc.



Luego el usuario debe de escribir la dirección del sitio en la barra de dirección



Modelo de RSC para el Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales (INETER) para el periodo 2013-2016

Cuando el usuario ingresa al sitio tiene la opción de ver los lineamientos sobre los cuales se basa el modelo de Los cuales el usuario puede visualizar sus perspectivas y acciones



V. CONCLUSIONES

Según el análisis realizado a la institución del total de encuestados se obtuvo poca aplicación de beneficios en relación a la calidad de vida de los trabajadores por ejemplo en la variable carrera administrativa más de la mitad de encuestados labora en la empresa por más de diez años, lo que propiciaría la cantidad de ascensos, sin embargo el estudio refleja que la mayoría no ha sido ascendido en el transcurso que labora en la empresa.

En relación a la capacitación hay una gran mayoría de colaboradores que no está siendo capacitado dentro de la institución; esto indico que la variable capacitación como un aspecto a evaluar dentro de la institución no estaba siendo desarrollada en su totalidad.

En el análisis también se pudo apreciar que existen aspectos favorables en el ambiente laboral de la empresa con relación a la calidad de vida de los colaboradores, que se pueden mejorar para mejorar a su vez el desempeño

En relación al modelo propuesto al Instituto Nicaragüense De Estudios Territoriales ha contribuido a la institución a mejorar las condiciones de vida de los colaboradores a través de políticas de incentivos, beneficios sociales y transporte mayoritariamente así como también Viáticos alimenticios.

Además contribuye al cumplimiento de la legislación correspondiente a higiene y seguridad laboral, como por ejemplo la facilitación de herramientas, equipos y uniformes adecuados a la labor que desempeñan; brinda oportunidades de apoyo para que los trabajadores sigan estudiando, les dan seguimiento a la salud individual y colectiva.

VI. RECOMENDACIONES

1. Crear una comisión conformada por el ministerio del trabajo, las organizaciones sindicales y gremiales que den seguimiento a los diferentes esfuerzos de conjunto que se hagan para mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la empresa.
2. Formar alianzas entre las empresas del estado para intercambiar las experiencias que ejecutan para desarrollar a sus colaboradores.
3. Realizar ajustes al modelo mediante auditorías a lo largo de la vida de este (2013-2016). A fin de darle un adecuado seguimiento y velar por el cumplimiento del mismo.
4. Divulgar el plan de acción a todo el personal de la institución.
5. Implementar la retroalimentación y la formulación de una nueva propuesta basada en la valoración cada 3 años.
6. En caso de no cumplir con el presupuesto requerido para la ejecución total del modelo, se recomienda poner en marcha el modelo por categorías.
7. Actualizar el prototipo de Sitio web informativo según la ejecución paulatina del modelo, con los respectivos beneficios a los colaboradores

VIII. BIBLIOGRAFIA

1. ANDRÉS, M (2005): “Consideraciones generales en torno a la dimensión interna de la Responsabilidad Social de la Empresa: la relación con los trabajadores”. Ponencia presentada en la X Jornadas de Investigación en Economía Social y Cooperativa. Baeza.
2. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: Libro Verde: “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”. 2001.
3. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: “La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible”. COM (2002) 347 final. 2002.
4. Cannon, T. (1994): La Responsabilidad de la Empresa. Respuesta a los nuevos retos sociales, económicos, legales, éticos y de medio ambiente, Folio, Barcelona.
5. Carneiro Caneda, C. (2002):« ¿Moda o necesidad? La Responsabilidad Social Corporativa», Economía & Empleo, 14 de Julio.
6. GALIANO, J. (2006): “La integración de la RSC en la estrategia empresarial: ventajas, retos y dificultades” en GRANDA, G. (Director) (2006): Gestión y Comunicación de la Responsabilidad Social empresarial: claves para un desarrollo competitivo y sostenible. Forética y Ed. Cinca. Madrid



“La alegría de ver y entender es el más perfecto don de la naturaleza”.

A. Einstein

A

Asistencialista:

El asistencialismo es la deformación de la asistencia, obligación que contraen los gobiernos con sus ciudadanos a través de una constitución, por la cual se señala el carácter de dignidad de todo ser humano sin distinciones de ningún tipo.

C

Coactivo:

Que tiene fuerza para apremiar u obligar.

Contraprestación:

Prestación o servicio que debe una parte contratante como compensación por lo que ha recibido o debe recibir

E

Epistemológica:

La epistemología es una disciplina que estudia cómo se genera y se valida el conocimiento de las ciencias. Su función es analizar los preceptos que se emplean para justificar los datos científicos, considerando los factores sociales, psicológicos y hasta históricos que entran en juego.

Excedente:

El excedente es la parte de la producción que sobra una vez cubiertas las necesidades básicas y el consumo corriente. El excedente puede acumularse o si es convertido en moneda es posible su ahorro.

H

Heterónomo:

Sujeto a un poder externo o ajeno que impide el desarrollo de su voluntad y naturaleza:

O

Ontológica:

La ontología es una parte de la metafísica que estudia lo que hay. Muchas preguntas tradicionales de la filosofía pueden ser entendidas como preguntas de ontología. Además, estudia la manera en que se relacionan las entidades que existen o la relación entre un y sus participantes

T

Tuitivo:

Es todo aquello que, en términos de derecho, guarda, ampara y defiende.

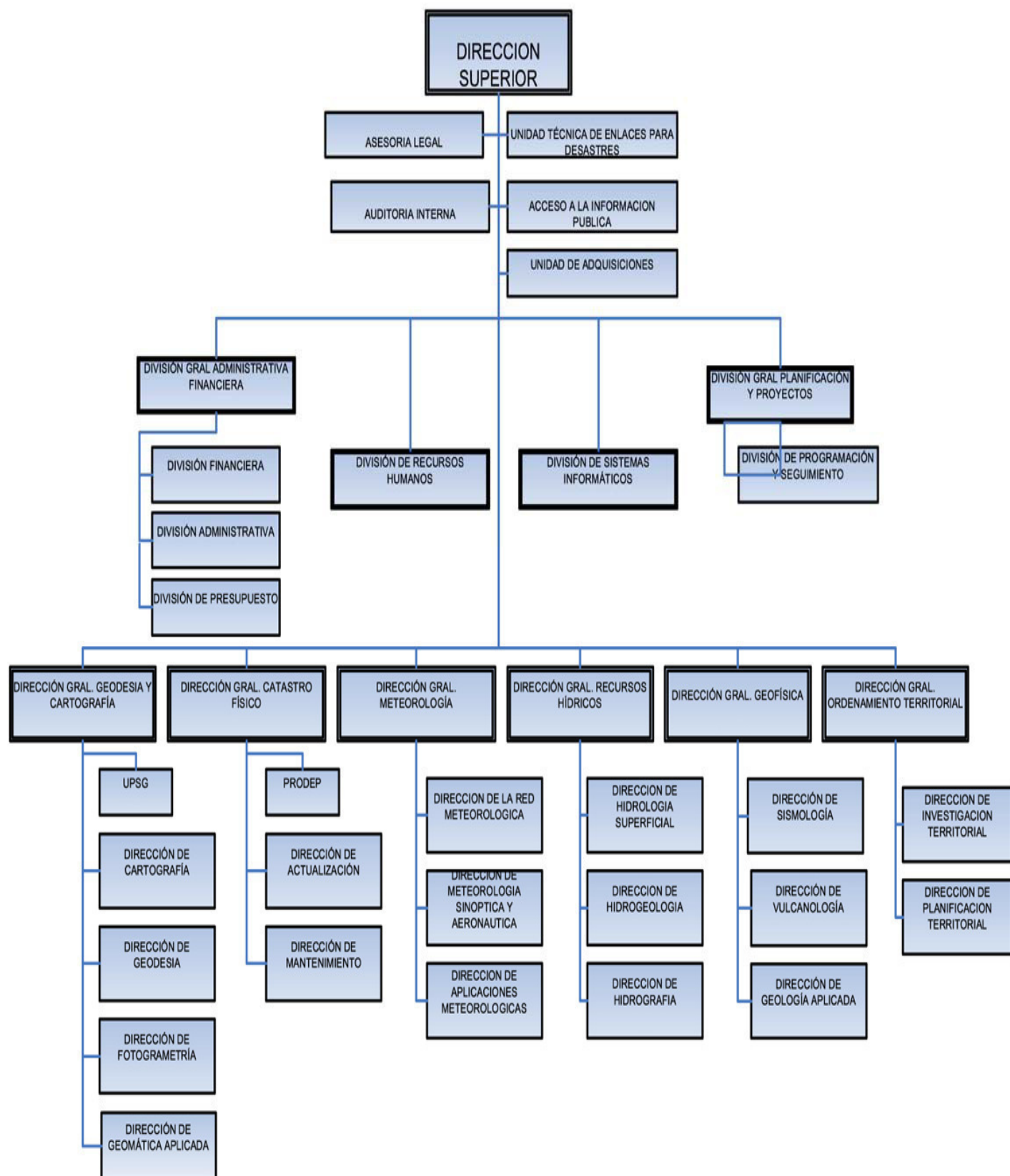
Anexos

“El primer paso indispensable para conseguir las cosas que quieres de la vida: decidir qué quieres”.

Ben Stein.

ANEXO_3: ORGANIGRAMA

INSTITUTO NICARAGUENSE DE ESTUDIOS TERRITORIALES



ANEXO_4: ENCUESTA A EMPLEADOS

Estimado(a) Señor(a), agradezco el tiempo y la atención que preste a la presente consulta

Objetivo: Obtener información respecto al nivel de calidad de vida de los empleados basado en la Responsabilidad Social Corporativa en INETER

I – Datos Generales: Marque con una X la respuesta que considere:

- 1- Sexo Masculino _____ Femenino _____
2- Estado Civil Casado _____ Acompañado _____ Soltero _____
3- Cargo u ocupación que desempeña. _____

II – Encierre en un círculo la opción que estime conveniente.

1. ¿Cuánto tiempo tiene de laborar para esta empresa?
a) Menos de un año b) De 1 a 3 años
c) De 4 a 10 d) Mas de 10 años
2. ¿Durante ese tiempo ha sido ascendido a otro puesto?
a) Si b) No
3. Su salario ha sido ajustado por:
a) Su desempeño b) El salario mínimo
b) No ha sido ajustado
4. ¿Ha sido capacitado constantemente por la empresa que incida en su Desempeño laboral?
a) Si b) No c)Esporadicamente
5. Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿de qué manera ha incidido?
a) Más eficiencia b) Más oportunidades de empleo
c) Mas oportunidad de ascenso a lo interno
d) Mas salario e) Todas las anteriores
6. ¿La empresa le ha ayudado a mejorar sus condiciones de vida como Empleado?
a) Si b) No
7. Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿de qué manera le ha incidido?
a) Con políticas de incentivos b) beneficios sociales
c) Vivienda d) Transporte e) Otros _____

8. ¿La empresa aplica higiene y seguridad laboral?

a) Si b) No

9. Por que considera su respuesta anterior?

10. ¿Los beneficios que usted ha obtenido por la empresa, le permite estimular el espíritu de compromiso hacia ella?

a) Si b) No

11. Considera que la empresa presta las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones

a. Si

b. No, ¿por qué? _____

12. De qué manera califica usted su integración dentro de la empresa

a. Positivamente b. Negativamente c. Ninguna de las anteriores

13. Su responsable inmediato le ayuda en el desarrollo de sus funciones

a. Si b. No

14. ¿Que sugiere usted que la empresa debe mejorar para continuar desarrollando la calidad de vida de sus empleados?

Gracias por su colaboración.